



# **UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.**

**Estudio realizado en los niveles de inicial I y II de los Centros educativos  
“Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado” de la ciudad de Quito, provincia  
de Pichincha en el año lectivo 2013-2014**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

**AUTORA:** Eras, Jenny Felicia.

**DIRECTORA:** Torres Mora, Yeni Nicola. Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

Magister.

Yeni Torres Mora.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje estudio realizado en los centros educativos Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado realizado por Eras Jenny Felicia ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Julio del 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Eras Jenny Felicia declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo. Yeni Torres Mora directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la universidad”

F: .....

Autora: Eras Jenny Felicia

Cédula: 1103605802

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante, por demostrarme siempre su amor apoyo incondicional, y ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles, a Fray Alnivar, quien con sus consejos, cariño y su apoyo incondicional ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. A mi ñaña Clari, por compartir momentos significativos conmigo por siempre estar dispuesta a escucharme y ayudarme. A Miguel, por acompañarme durante todo este arduo camino y compartir con migo los momentos duros y felices.

De una manera muy especial al Dr. Alejandro Fernández director del centro educativo “Bilingüe Gandhi” por su ayuda brindada en este proyecto de fin de titulación.

A mis amigos más cercanos P. Darío, Laura, Aida, Jhonatan, Gladis que con sus palabras de aliento y sus consejos hacían levantar mi ánimo, en los momentos más difíciles que no desmaye y siga en este camino de lucha, me demostraron que siempre podré contar con ellos.

Jenny Felicia Eras.

## AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional. A mi Tutora Mgs. Yeni Torres Mora. Por sus conocimientos, experiencia, paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mi proyecto con éxito.

Me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, por su rectitud en su profesión como docentes, por sus consejos, que ayudaron a formarme como persona.

A mis compañeras que conocí en el seminario de fin de titulación que hemos podido compartir ideas conocimientos, y sobretodo motivándonos para culminar con éxito este gran proyecto.

Mi profundo agradecimiento a las instituciones educativas Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado por facilitarme realizar la investigación a sus directivos y docentes.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en todos los momentos. Algunas están aquí conmigo, otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Jenny Felicia Eras.

## INDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDO .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Desempeño docente .....</b>	<b>7</b>
1.1.1. Definiciones del desempeño docente. ....	8
1.1.2. Factores que influyen el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente. ....	10
1.1.2.2. Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4 Relación familia escuela. ....	15
1.1.2.5. Organización institucional. ....	17
1.1.2.6. Políticas educativas. ....	18
1.1.3. Características del desempeño docente.....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente. ....	22
1.1.4.1. Desarrollo profesional. ....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad. ....	25
1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.....	26
<b>1.2. Gestión educativa. ....</b>	<b>27</b>
1.2.1. Definiciones de la gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión. ....	29
1.2.3. Tipos de gestión. ....	29
1.2.4. Ámbitos para evaluar el desempeño docente.....	30

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	33
1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de Planificación.....	36
1.2.4.4. Ámbito de la gestión el liderazgo y la comunicación.....	39
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>42</b>
1.3.1. Concepto de estrategias.....	42
1.3.2. Tipos de estrategia.....	43
1.3.2.1. En la gestión legal.....	43
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	44
1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación.....	46
<b>CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....</b>	<b>49</b>
2.1. Diseñó de investigación.....	50
2.2. Contexto.....	50
2.3. Participantes.....	51
2.4. Métodos técnicas e instrumentos de investigación.....	52
2.4.1. Métodos.....	52
2.4.2. Técnicas.....	54
2.4.3. Instrumentos.....	55
2.5. Recursos.....	57
2.5.1. Talento Humano.....	57
2.5.2 Institucionales.....	57
2.5.3. Materiales.....	57
2.5.4 Económicos.....	58
2.6. Procedimientos.....	58
<b>CAPÍTULO. III RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>60</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>61</b>
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	61
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente .....	63
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	65
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	67
3. 2.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación .....	67

3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	69
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. ....	71
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje .....	<b>72</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	72
3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso	73
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	74
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. ....	76
3.3.2 Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. ....	78
3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del..	78
aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.....	78
3.3.2.2 Niveles de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	80
3.3.2.3 Niveles de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN .....	81
3.3.2.4. Niveles de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	83
3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO. ....	84
3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO .....	86
3.3.2 7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN. ....	88
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL ...	89
3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene le docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje. INICIO.....	90
3.3.2.10. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO. ....	92



3.3.2.11. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN...	94
3.3.2.12. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	95
3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	96
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>97</b>
3.4.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la perspectiva del docente y la observación del investigador. ....	97
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. ....	100
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. ....	102
3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes. ....	104
<b>3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global) .....</b>	<b>105</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>107</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>108</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>109</b>
<b>PROPUESTA. ....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>113</b>

## RESUMEN

La presente investigación sobre el “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de centros educativos del Ecuador”.

Tiene como objetivo determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para caracterización y análisis.

Realizando el estudio en los centros educativos Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado de la ciudad de Quito, a 5 docentes de educación inicial, utilizando métodos descriptivo, analítico, sintético, método inductivo - deductivo, método estadístico y hermenéutico, las técnicas de investigación que se utilizó la lectura, el resumen, la observación, la encuesta, los mapas conceptuales y organizadores gráficos, los instrumentos, el cuestionario y el registro de observación.

Los resultados obtenidos a los docentes investigados de los centros educativos están en constante mejoramiento de su desempeño de esta manera garantizan una educación que responda los requerimientos de la sociedad actual.

Se invita al lector a revisar la presente investigación que está enfocado al mejoramiento del proceso educativo.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño Docente, Planificación, Liderazgo, Comunicación.

## **ABSTRACT**

The present research about "teacher performance in the process of learning teaching of the Ecuador 'schools'".

Its main objective is to determine teacher performance of professionals in Education Sciences considering the areas of legal management, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

Conducting the study in schools Bilingual Gandhi and Maria Leonor Salgado of Quito, 5 teachers of early childhood education, using descriptive, analytic, synthetic, inductive reasoning methods deductive, statistical method and hermeneutic research techniques that used to read the summary, observation, survey, concept maps, graphic organizers, the instruments, the questionnaire and the record of observation.

The conclusion of the results investigated teachers of schools are constantly improving their performance thus guarantee an education that meets the requirements of today's society.

The reader is invited to review the research that is focused on improving the educational process.

**KEYWORDS:** Teacher performance, Planning, Leadership, Communication.

## INTRODUCCIÓN

*Cada cual debe aplicarse a la educación propia hasta el último día de su vida.*

**Máximo T. Azeglio.**

El presente trabajo de investigación tiene como propósito el estudio del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de centros educativos del Ecuador. Con la finalidad de conocer cómo se desempeñan los docentes en las diversas instituciones donde realizan su trabajo.

La evaluación del desempeño docente es “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones sociocultural y lingüísticas.

Este proceso de investigación permite diseñar acciones didácticas pedagógicas que van a ayudar al proceso de aprendizaje de los estudiantes al mejoramiento de la formación inicial docente así como todo su desarrollo profesional como docentes en diferentes áreas”. (UTPL, 2013).

Los Centros educativos Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado fueron escogidos para investigación que se propuso un tipo cuantitativo explicativo y descriptivo para facilitar el trabajo investigativo en los 5 docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, buscando siempre el mejoramiento para que los docentes brinden una educación de calidad.

Para la UTPL es importante identificar en los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

Por lo tanto las investigaciones confirman que son los factores claves para conseguir los resultados y poder brindar una educación de calidad, es tener docentes de calidad desde esta perspectiva, el sistema educativo ecuatoriano apunta a incrementar la calidad de sus docentes. Como centros educativos investigados fue de mucha importancia que sus instituciones donde prestan sus servicios para educar niños desde temprana edad, sean investigadas para poder comprobar cómo están sus docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Las docentes investigadas mediante este estudio servirán para informarse como esta su práctica docente en el aula.

Finalmente como investigador recalco el aprendizaje que se obtuve durante el proceso investigativo. A través de la investigación se recopiló información que me permite conocer cómo está el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en centros educativos, permitiéndome obtener resultados para poder cumplir con la parte estadística para mi proyecto y conocer como los docentes promueven actividades de aprendizaje para sus estudiantes mediante valores para así poder construir una mejor educación en nuestra sociedad.

Los recursos utilizados fueron la encuesta que es la técnica más utilizada, que está elaborada con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permitieron una tabulación más rápida interpretación y análisis de la información recopilada, sobre la práctica pedagógica y el desempeño, El registro de observación su objetivo principal es identificar el desempeño s en los ámbitos de la gestión: ,legal de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

Está estructurada en dos partes la primera relacionada con los datos de información, y la segunda a la autoevaluación del desempeño docente tomando en cuenta tres aspectos frecuencia, importancia y secuencia.

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación es objetivo es identificar la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación que realicen los docentes en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Recopilado de (UTPL, 2013).

Para el logro de los objetivos que guiaron el presente estudio son:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.

Para ello fue importante realizar la revisión, selección y síntesis de los documentos sobre el tema desempeño docente.

- Determinar la frecuencia con que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.

Es importante que el docente planifique con anterioridad su clase y tenga los recursos necesarios para el desarrollo de la misma.

- Describir la importancia que asignan los profesores en cada uno de las actividades inherentes a la gestión docente.

Los docentes investigados dan la debida importancia a cada una de sus actividades planificadas cumplen su labor como docente.

- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y de comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación. al desarrollo de la clase.

Mediante los registros de observación se pudo constatar el desempeño de cada docente investigada y el desarrollo de su clase frente a sus alumnos.

El trabajo abarca los siguientes temas y sub temas:

En el capítulo uno marco teórico encontramos desempeño docente, definiciones del desempeño docente, factores que influyen el desempeño docente, características del desempeño docente, desafíos del desempeño docente.

Tema dos Gestión educativa, definiciones de la gestión educativa, características de la gestión, tipos de gestión, estándares para evaluar el desempeño docente

Tema tres estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente, concepto de estrategias, tipos de estrategias, en la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y liderazgo y comunicación.

En el capítulo dos metodología abarca el diseño de investigación del proyecto, su contexto, participantes, los métodos, técnicas, instrumentos, los recursos humanos, materiales institucionales, económicos, finalmente su procedimiento.

Capitulo tres resultado de análisis y discusión donde se analiza los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las docentes investigadas

Finalmente conclusiones recomendaciones, propuesta, bibliografía anexos.

## **CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Desempeño docente

*El buen maestro hace que el mal estudiante,  
se convierta en bueno y el bueno en superior.*

**(Maruja Torres)**

La docencia es una profesión con una indudable carga ética y la que es imprescindible una importancia dosis de altruismo. Es obligación del docente ser el formador de las nuevas generaciones, y hacerlo con sabiduría, habilidad y tacto, para convertirse en referencia y modelo para sus alumnos. Debe estar abierto al pensamiento innovador siempre y cuando redunde en beneficio en un mejor aprendizaje para las personas de cuya instrucción es responsable.

No debe conformarse solo con una mecánica trasmisión de conocimientos y habilidades, que prepare a sus alumnos para integrarse en la realidad económica y social, debe también saber transmitir los valores que permitan a sus alumnos desarrollarse como seres humanos respetuosos con el prójimo y el mundo en que viven” nos menciona este artículo. (Castillo D. , 2010, pág. 41)

Todo maestro debe nacer con el don de ser maestro educar a los niños que serán ellos quienes formaran a toda una sociedad, una buen maestro debe educar en valores, a sus estudiantes enseñar es un arte que se va perfeccionando todos los días dentro del salón de clases, el éxito de que se brinde una educación de calidad a todos los niños y niñas depende de que el profesor tenga un buen desempeño docente, y una buena capacidad para saber llegar a cada uno de los niños y sobretodo formarles, la formación no es un proceso individual sino colectivo autónomo que le permite al maestro ir creciendo y auto educándose permitiéndole una formación académica para su estilo único de educar.



### 1.1.1. Definiciones del desempeño docente.

*La meta final de la verdadera educación es no sólo hacer que la gente haga lo que es correcto, sino que disfrute haciéndolo.*

**John Ruskin**

El desempeño docente es un cruce de caminos entre distintas y diferentes actividades una de estas realidades es la del conocimiento, el desempeño docente debería buscar una integración entre los conocimientos disciplinares que el profesorado posee como especialista en una determinada materia, y los conocimientos psicopedagógicos necesarios para adaptar y reconstruir el conocimiento disciplinario, y enseñable. El conocimiento representa una buena síntesis de la integración que debe perseguir el desarrollo profesional docente, nos aclara este artículo. (Educador, 2009, pág. 150)

Todo educador debe poseer en su labor docente un gran carisma familiarizándose con los pequeños, realizar una enseñanza con precisión y con un conocimiento bastante profundo y claro para que sus enseñanzas sean acordes con su aprendizaje y poder llegar a todos los educandos. Toda obra educativa es de exigencia, ciencia y reflexión.

(Medina M. , 2010, pág. 56) Nos indica que todo docente es el que logra resolver los problemas que se le presentan en su función por lo tanto su intervención tiene que ser, contextualizada, sistemática en lo que al proceso de enseñanza-aprendizaje se refiere a la realidad dinámica y cambiante. Como en toda profesión la docencia tiene que tomar conciencia, formas de interpretar y evaluar, perspectivas disciplinarias. El desarrollo profesional del docente es fundamental para la calidad de enseñanza que brindara a sus alumnos y para la calidad de vida de los mismos.

El docente a más de ser maestro es amigo de sus alumnos hacer que ellos confíen no lo vean como el maestro castigador sino el que además de enseñar aprenderá de ellos también, el conocimiento profesional de cada docente se lo realiza para educar con amor y responsabilidad. El buen maestro refleja su trabajo en el aula y en los conocimientos que adquieren los niños.

El desempeño de los maestros generan ambientes de aprendizaje asertivos con sus estudiantes, los docentes tienen cargos humanos en formación: niños y adolescentes en muchas ocasiones hacen por ellos más que sus propios padres, quienes por comodidad o falta de tiempo desatienden su formación intelectual, física y emocional. Los maestros tienen que controlar sus emociones, ejercitar el don de la paciencia, de la aceptación de las diferencias que existen entre ellos. Interpreta (Segovia, 2013, pág. 8)

Este artículo manifiesta que el maestro no solo imparte sus conocimientos dentro del aula, sino fomenta en los niños y jóvenes valores que le ayudaran a mejorar su conducta de esta forma podremos tener jóvenes y niños ejemplares que podrán tener un mejor comportamiento.

### **1.1.2. Factores que influyen el desempeño docente.**

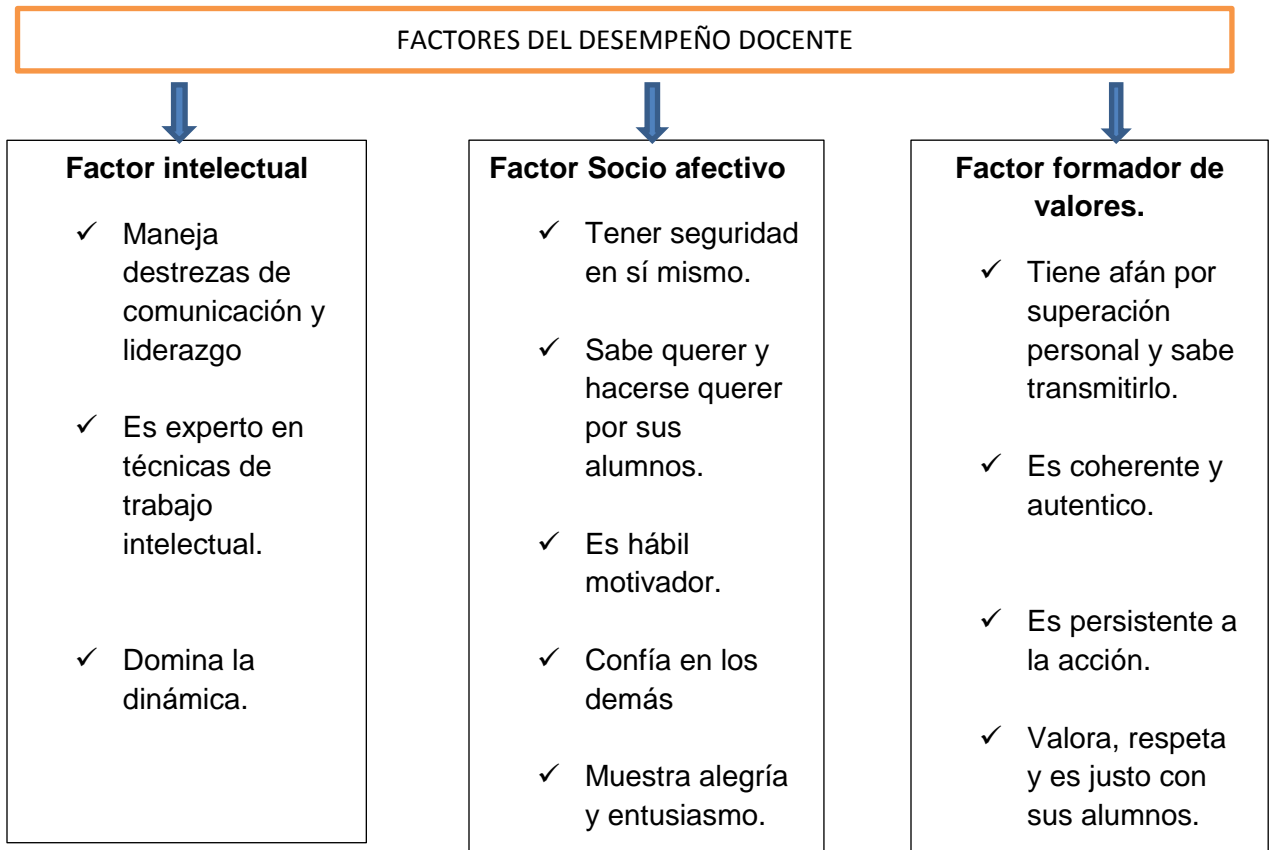
(Manual del educador, 2008, pág. 65) Dice los docentes tiene algunos factores que le ayudaran a mejorar su desempeño académico a su tarea diaria poner en marcha sus conocimientos que sean significativos y utilizables en múltiples ocasiones de la vida escolar y de la vida cotidiana , uno de los principales es tener una visión general de las teorías pedagógicas y sus distintas aplicaciones en el aula, la mayoría de veces los docentes actúan de forma espontánea, sin una previsión rigurosa acerca de cómo se desarrollara la dinámica dentro del aula, otros factores como:

- Ser positivista: Tener fines bien determinados que se puedan alcanzar y roles bien definidos.
- Ser interpretativo: Tener metas y procedimientos para el bien en la educación.
- Ser socio crítico: Organizar los objetivos y luchar por los intereses buscar un cambio real a partir la educación.

Como toda profesión merece tener sus factores para que el docente sepa llevar y llenar en sus alumnos conocimientos, destrezas, habilidades, motivación para tener buenos aprendizajes facilitando las actividades que realizan abarcando todos los ideas impartidas a los educandos

Los factores son importantes a la hora de que un docente imparta sus conocimientos es una de las herramientas necesarias que el docente debe tener claro.

**Gráfico 1.** Factores del desempeño docente.



**Fuente:** Guía acción del docente

### 1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

(Melogramo I. , 2010, pág. 56) Nos permite entender que la formación inicial del docente se convierte en una necesidad de vital importancia, más cuando se aspira a individualizar su labor educativa partiendo del conocimiento del niño de sus capacidades, habilidades y cualidades personales de la formación integral de los mismos, la preparación de los docentes, además de lo científico exige que su dominio práctico sea atendido, Las buenas escuelas no por la infraestructura sino por los buenos educadores con conocimientos científicos en cada una de

las disciplinas que se debe enseñar y las cualidades intelectuales y morales con perfecta formación humana.

Como buenos educadores los docentes deben poseer los conocimientos que enseña estar suficientemente capacitados con la psicología y pedagogía para vencer los retos de la educación.

El proceso de formación de un docente es la situaciones real a través de las representaciones, las acciones de los profesores en la formación es un proceso de transición entre la posibilidad y la realidad; entre la teoría y la práctica, en donde se desarrolla la actividad profesional como docente.

(Escobar, 2012, pág. 13) Anuncia que el trabajo eficaz de un tutor de calidad garantiza la formación profesional y ética de los docentes, la formación de docentes en término de aprendizaje continuo necesita ser visto como el paso principal hacia la mejora de la calidad de educación.

En los últimos años el estado ecuatoriano ha realizado un esfuerzo para formar y capacitar a los maestros, aunque se aplicado un buen número de políticas para mejorar el conocimiento y las habilidades de los docentes estas opciones pueden mejorar en forma afectiva la educación en el Ecuador si se recuperan sistemática y cooperativamente las experiencias previas y actuales de la formación de los docentes.

Nuestro presidente en los últimos tiempos se ha dedicado a mejorar incansablemente la educación se pretende con esto tener una educación de calidad y que nuestros educandos sean formados con excelentes maestros que las escuelitas estén bien equipadas para así poder transformar la educación con docentes que se actualizan en diseños de programas educativos promueven sus aportes para mejorar el currículo de enseñanza y aprendizaje y así garantizan a los maestros hacia un nuevo cambio pedagógico en bien de nuestra educación en el Ecuador.

El camino de la formación docente tiene que ser un camino, un cambio fundamental los vínculos de formación y capacitación siguen siendo muy fuertes, porque si queremos lograr formadores capaces de transformar a los otros, estos formadores deben haber transitado el camino de la formación y capacitación para poder ejercer acto y poder. La formación es un proceso individual

en proceso y en sentido exclusivo, la formación no es trayectoria sino proceso que ayuda al ser humano a ser mejor maestro, mejor docente. Indica (Jini, 2009, pág. 20).

La formación del docente es una tarea que las universidades tienen en formarle al maestro para su realización profesional y para que sea el encargado de formar personas y educarlas en valores. La actualización profesional es más efectiva, a medida que trabaja el docente se va reflejando y perfeccionando su trabajo.

Los docentes deben tener vocación para ser maestros y formarse adecuadamente para impartir sus conocimientos a grandes y chicos.

#### **1.1.2.2. Motivación.**

La motivación tiene gran influencia en el rendimiento escolar, imaginémosnos que la profesora entra a la clase y les dice a sus alumnos se les va explicar un tema nuevo algunos alumnos piensan que es muy fácil el tema nuevo y otro seguramente dirán esto está muy difícil jamás lo aprenderemos.

La motivación permite ayudar alcanzar los objetivos que una persona se plantea en su vida, influye bastante en las relaciones interpersonales, cuando la profesora propone a sus alumnos hacer grupos de libre elección para ejecutar una tarea grupal el alumno se mostrara activo y motivado, escogerá a los compañeros. Finalmente la motivación del profesor influye tanto en su rendimiento docente como en la autoestima de sus alumnos ya que un profesor desmotivado con una baja autoestima contagia y trasmite a sus alumnos, expresa. (Santrock, 2006, pág. 86)

El docente tiene que ir muy animado a sus clases para que incentive a sus niños para iniciar los aprendizajes la motivación permite al docente desarrollar mejor sus aptitudes, conocimientos e impartirles a los pequeños, un maestro motivado formara niños con alto espíritu de autoestima.

(Cohen, 2006, pág. 13) Interpreta que muchos, psicólogos consideran que todo ser humano tiene una motivación para realizar o hacer algo o muchas de las veces para enfrentar desafíos, los alumnos en el salón de clases se alimenta de la medida o forma que el maestro tenga su

autoestima elevada la misma se nutre de las necesidades académicas de controlar sus propias decisiones, hacer las cosas de una manera satisfactoria, sentir que forma parte de algo, sentirse bien consigo mismo, hallar placer en lo que hace.

Todos los docentes es necesario que manifiesten motivación a sus alumnos el maestro deben ser como los comerciantes ellos venden sus productos y saben llegar a los consumidores el docentes imparten sus conocimientos y deben llegar a los alumnos no solo con conocimientos sino con experiencia, motivación a los pequeños y grandes.

Recomendaciones para aumentar la motivación en los alumnos en clases:

- ✓ Manifestar expectativas elevadas en relación con todos los alumnos, como docentes brindar confianza a sus alumnos para que ellos tengan confianza en sí mismo.
- ✓ Proporcionar a todos los alumnos comentarios positivos acerca de su rendimiento, capacidades, logros y esfuerzos
- ✓ Descubrir algo peculiar y único de cada alumno y en lo posible hacerle saber
- ✓ Valorar los esfuerzos de sus alumnos además de sus logros, todo trabajo necesita ser valorado y apreciado por todos.
- ✓ Mediante la exposición de los propios logros y errores como docentes se debe enseñar aceptar logros y fracasos.
- ✓ Aceptar el valor e importancia de cada estudiante como ser humano aunque se tenga que rechazar determinadas conductas no confundir con lo que el alumno hace con lo que es.
- ✓ Celebrar maestro y alumnos de todos sus logros.
- ✓ Estimular a los alumnos a evaluar sus comportamientos en relación a sus metas y logros.
- ✓ Generar un ambiente psicológicamente sano en el cual los alumnos se sientan impulsados a expresar sus opiniones y no se avergüencen de su origen y de sus diferencias.

Enseña en su artículo. (James, 2006, pág. 168)

Según estas 10 maneras son las que el docente impartirá para motivar a sus alumno en sus clases incrementando en ellos el deber de la responsabilidad de sentirse capaces de poder realizar solos sus cosa y que pueden hacerlo por lo tanto motivar a los alumnos consiste que aumente la autoestima y de tener una buena formación académica.

Estimulando en los estudiantes a tener una mejor motivación en su vida.

### **1.1.2.3. Relación profesor estudiante.**

Con su actitud el docente tiene un papel decisivo que jugar a la hora de conseguir sus objetivos, con la particularidad de que cuando más pequeño sea el niño, más importancia tendrá la actividad afectiva que se establezca entre ambos.

Los alumnos traen a la escuela una historia ya empezada y una base sociocultural ya definida. Él debe aceptarlos en su totalidad y estimularlos en todos los aspectos de su formación, trabajo requerirá claridad en los objetivos y en la metodología para tener una excelente relación docentes y niños, Dice. (Melogramo I. , 2010, pág. 42).

La relación del maestro con sus alumnos deberá facilitar el aprendizaje a los alumnos deberá haber una autoconfianza, el sentirse capaz y valorado tanto el alumno como el profesor la relación en el aula estimando en ellos un buen ambiente de trabajo.

(Flores P. D., 2008, pág. 30) Interpreta que los educadores debemos tener en cuenta que el amor educa mucho más que cualquier medida coercitiva, ya que así podemos educar con libertad, con confianza en sí mismo y obtendremos personas responsables y capaces de desenvolverse en los diferentes aspectos de la vida solo con amor podremos lograr una educación formativa que entrega a personas capaces de resolver problemas y de ser positivos en la sociedad moderna. Nuestra tarea como educadores es tener una buena relación educadores y estudiantes para formar personas maduras buscar en ellos autentica felicidad donde la brújula sea el AMOR y la SOLIDARIDAD entre sus semejantes.

El docente debe velar y cuidar por su relación dentro de sus clases de este modo contribuye a tener un ambiente de armonía y mejores resultados en sus aprendizajes, uno de los fines del educador es crear y motivar a los niños para enriquecer sus conocimientos, científicos, culturales y sociales.

#### 1.1.2.4 Relación familia escuela.

*La familia es base de la sociedad y el lugar donde las personas aprenden, por vez primera los valores que les guían durante toda su vida.*

**Juan Pablo II**

“La familia es el núcleo fundamental de la sociedad, es la institución más antigua del mundo, es la base fundamental de la sociedad. La familia actual a delega sus responsabilidades a los docentes que van de la mano buscando siempre la educación y bienestar de los hijos”. Anuncia (Pontón N. L., 2008, pág. 89).

La familia es un eje fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos es importante que exista una buena relación entre estas dos instituciones porque la familia complementa lo que el maestro enseña.

(Castillo D. , 2010, pág. 14) Manifiesta que “La escuela estimula el aprendizaje este implica analizar la relación que existe entre estas dos organizaciones, la escuela es una organización abierta está relacionada con el medio social y la cultura esta debe atender tres principios básicos su estructura y organización social, sistema organizativo, y la relación escuela familia estas van juntas y encaminadas con un mismo fin”.

En este sentido, la familia debe tener una actitud activa y participativa, más allá de las aportaciones de los hijos, en el tiempo que lo requieran los maestros: esto es, trabajar conjuntamente en la orientación de los alumnos en orden a un proyecto común de la educación.

(Santrock, 2006, pág. 74) *Se refiere como deben mejorar vínculos entre familia y escuela.*

- ❖ Proporcionar apoyo a la familia.- Las escuelas deben proporcionar información acerca de las habilidades para educar a los niños para que en el hogar mejoren el aprendizaje, los maestros son puntos de contacto entre la escuela y la familia.
- ❖ Comunicarse efectivamente con las familias acerca de los programas y progreso de sus hijos. Esto involucra la comunicación desde la escuela hacia la casa y viceversa casa escuela, motive a los padres a asistir a las conferencias de los padres y maestros y otro



eventos escolares su asistencia trasmite a sus hijos que ellos están interesados en su rendimiento escolar.

- ❖ Motivar a los padres a ser voluntarios.- Involucrar a los padres como voluntarios para incrementar la asistencia a las reuniones.
- ❖ Involucrar a las familias con sus hijos en actividades del aprendizaje en casa, Los padres son muy eficaces cuando aprenden estrategias y apoyan el trabajo de la escuela
- ❖ Incluir a las familias como participantes de las decisiones escolares.- Invitar a los padres a formar parte de las comisiones, en organizaciones para así juntos formar una sola familia siempre buscando una educación de calidad.

Familia, profesores y alumnos son el conjunto que debe existir para tener una buena educación si uno ellos falla no funciona la educación en valores por qué queremos educar a nuestros hijos, bien y fomentar en ellos actitudes y confianza la relación padres-maestros y sobretodo que existan vínculos familiares.

(Cordero, 2010) Este artículo se refiere que la, educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as. Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos.

Para ello, establecen unos cauces de información y participación que proporcionan un intercambio sobre las actitudes y progresos de los niños/as, y una mutua transmisión de información sobre los acontecimientos cotidianos. Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a. Los objetivos que nos planteamos

a la hora de entablar relación con las familias han sido el fomentar y mantener un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, hacer partícipes a los padres para que se sientan parte viva de la Comunidad Escolar y compartir información y experiencias que ayuden mutuamente en la intervención educativa.

Se concluye que esta relación puede entenderse dentro del marco de la confianza y se caracteriza por tener una buena actitud participativa por ser un trabajo conjunto y una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos donde no existen tensiones por las papeles que cada uno deben desempeñar.

La familia y la escuela ayudaran a formar al niño con principios y valores fomentando una buena educación compartiendo la tarea de educar en la escuela y reforzar los conocimientos y valores en casa.

#### **1.1.2.5. Organización institucional.**

(Celí R. M., 2008, pág. 74) Manifiesta que la organización institucional es al ordenamiento de los elementos y factores que influyen en la vida escolar para el logro de los objetivos educativos, se refiere al aspecto educativo, al conjunto de medios adecuados para llevar a feliz término la obra educativa, para satisfacer las necesidades e intereses de los estudiantes.

La organización institucional al igual que otras organizaciones, la organización institucional tiene una forma muy peculiar de plantear los problemas esto hace la diferencia. Son consideradas como ciencia de la educación estas disciplinas tiene reglas, procesos establecidos para que los sujetos puedan accionar y realizar su trabajo como ciencias educativas.

La organización institucional debe estar bien organizada y estructurada para su buen funcionamiento en todo ámbito y brindar un ambiente de confianza para la educación. La realidad de los centros queda configurada por factores externos e internos que interactúan entre sí potenciándose o condicionándose que son expresión de carácter general y adoptan formas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, al marco normativo y a la ordenación que se hace del sistema educativo. Los factores internos hacen referencia tanto a la ordenación de los elementos de la organización planteamientos Institucionales, estructura y sistema relacional

como los aspectos dinámicos dirección y funciones organizativas: planificación, distribución de tareas, actuación coordinación, evaluación e innovación.

(Ruiz, 2012, pág. 22) Interpreta que la organización Institucional tradicional durante mucho tiempo se ha limitado a ser algo parecido a un reglamento o disposiciones que rigen en las escuelas e instituciones formativas, lo que significa un conocimiento técnico de los productos, servicios que configuran el contenido del trabajo en las organizaciones. Sin embargo, el papel que asumen las organizaciones nuevas está relacionado con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos no estables y fijos, con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las organizaciones y con la capacidad de adaptación a sus nuevas necesidades de tipo normativo-legislativo, comparado-técnico, percibido y sentido; situación que permite personalizar en cada organización a sus servicios y necesidades, así como a desarrollar la capacidad para vivir en la incertidumbre continua y aprender a manejar los conflictos en las organizaciones.

Todas las organizaciones educativas tienen un propósito encaminadas hacia un fin brindar una educación de calidad y con progresos hacia el nuevo milenio por lo tanto su organización siempre debe estar mostrando un producto de buenos resultados para que su institución marche de la mejor manera.

#### **1.1.2.6. Políticas educativas.**

(Sánchez, 2008, pág. 46) Nos anuncia que una política educativa debe influir en una priorización para su identificación así como una declaración basada en la ética que permite su uso, por otro lado esta actividad se basa en el conocimiento exigirán un marco laboral muy diferente al que todavía se practica en la mayor de las políticas en las instituciones y poder determinar cuáles son los conocimientos que pueden ser usados libremente y cuales requieren la previa autorización de sus creadores para tener un mejor funcionamiento en la institución.

Como toda institución la escuela debe tener sus políticas educativas priorizando en ellas sus funciones de las cuales los directivos de cada institución deberán asumirlas y sobretodo sistematizarla en el progreso de la educación que hoy por hoy es un derecho de todos.

“Por política educativa se entiende al conjunto de declaraciones generales lineamientos que guían el pensamiento para la toma de decisiones referentes a la práctica educativa de cada institución por ejemplo un colegio que tenga como política educativa crear y apoyar especialidades técnicas todo será orientado hacia la consecución de este fin con el apoyo incondicional de autoridades, maestros, alumnos y todos quienes hacen la institución. Manifiesta”. (Celí R. , 2008, pág. 77)

Gracias a las políticas educativas las instituciones pueden tomar decisiones y realizar bien su trabajo que le permite llevar las prácticas educativas siempre hacia un fin mejorar la calidad educativa.

Al igual que en el resto de países de la región, las políticas educativas en Ecuador, incluyeron los siguientes aspectos: la reforma de la educación básica, la estrategia de descentralización, e intervenciones por el lado de la demanda.

La reforma de la educación básica. Después de un diálogo con la participación de miembros de la sociedad civil y del sector educativo, se alcanzó un consenso respecto de una reforma integral del sistema de educación básica, la reforma incluyó los siguientes puntos:

- Implementación de un sistema de diez grados de educación básica, a través de la integración de un año de educación pre-escolar, seis años de primaria y los tres primeros años de educación secundaria.
- Una reforma curricular para mejorar la enseñanza del idioma español y de Matemática, que ponga énfasis en el aprendizaje activo y las destrezas analíticas, y preste mayor atención a la educación en valores, al aprendizaje multicultural y a la conciencia ambiental.

El sistema de educación básica debía extender los años previstos de escolaridad más allá de los tradicionales seis años de nivel primario; extender la cobertura de la escolaridad pre-primaria y, finalmente, perseguir mayores ganancias en eficiencia externa.

Sin embargo, la introducción del nuevo sistema ha sido lenta. Hacia finales de 2009, el sistema de educación básica aún no había sido implantado en todo el país.

El sistema de Educación Intercultural Bilingüe se creó y alcanzó una cobertura de alrededor de 92 000 estudiantes en las experiencias más importantes durante la década de los noventa incluyen la creación de 120 Centros Educativos, cada uno conformado entre 15 y 30 escuelas primarias y jardines de infantes. Los padres y las comunidades tienen un papel importante en la administración de estas redes de escuelas. (Jarrin, 2010, pág. 33)

La política en la institución nos ayudara a conocer la realidad que se les proporciona a los personas para poder estudiar, no importa la clase social sino más bien que todos tengan una educación e ir incrementando un legítimo derecho hacia un buen desarrollo en educación.

### **1.1.3. Características del desempeño docente.**

Todo docente debe tener interés en trabajar con los niños pequeños estar en contacto estrecho con los niños día tras día, durante muchas horas deben reunir muchos rasgos especiales , sin embargo muchos docentes obtienen de su labor aquella satisfacción personal que no logran con ninguna otra enseñanza.

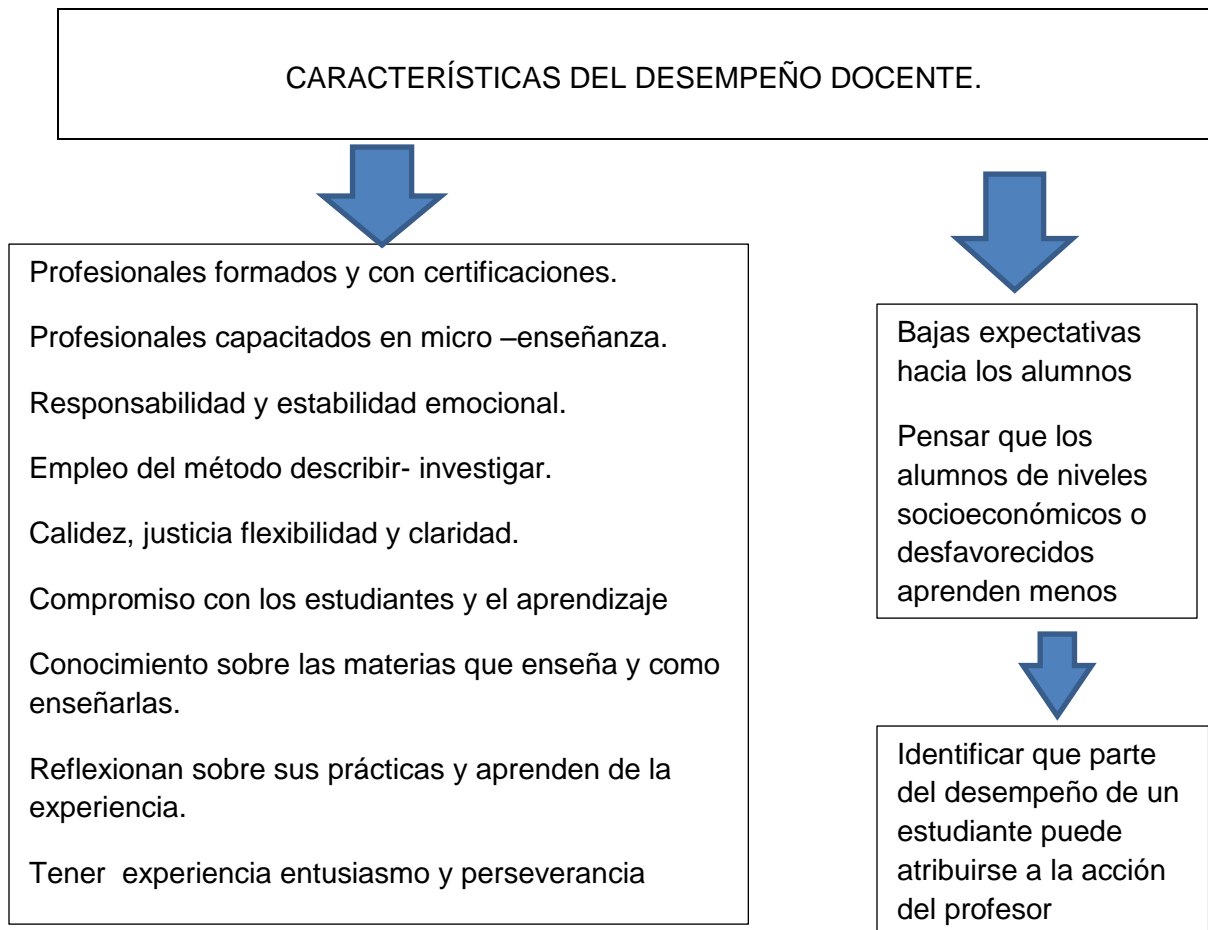
- Debe estar dispuesto a desarrollar numerosos métodos didácticos para cada nivel o grado según corresponda.
- Debe estar dispuesto a buscar nuevos caminos para cambiar enfoques y procedimientos a fin de que la enseñanza sea más atractiva para los pequeños
- Debe estar dispuesto a responder exigencias emocionales, mucho habrán olvidado el tremendo choque emocional que se produce cuando un niño pequeño da el paso del hogar a la escuela, para el niño con la ayuda del maestro se adapta muy fácilmente.
- Debe ser observador en muchos grados encontramos niños que necesitan ayuda profesional especializada en una u otra forma deben incluir un tratamiento médico psicológico, o el tipo de asistencia prestada. El maestro tiene que observar a aquellos alumnos cuyas necesidades no puedan ser atendidas en cada centro educativo
- Saber reaccionar con palabras, actos y decisiones apropiadas.
- Conocer los métodos apropiados para crear un ambiente agradable claro y en armonía.
- Manejar con claridad y alegría las diversas actividades educativas

Los maestros deben conocer según las investigaciones todos los principios y leyes de la educación nos indica este artículo de. (Melogramo I. , 2010, págs. 65, 66)

Todo maestro es responsable de la enseñanza de la difusión del conocimiento teniendo una mente abierta, un buen sentido del humor, habilidad, paciencia carisma para trabajar con niños pequeños y sobre todo de vocación de ser maestro, un profesor entrenado que conoce el medio

en que se mueve sabe cuál es su misión está preparado para la vocación que busca y quiere a través de la enseñanza que le confiere verdadera autoridad moral espontáneamente nacida y reconocido por sus alumnos.

**Gráfico 2.** Características el desempeño docente.



**Fuente:** *Desarrollo profesional del docente UNIR*

Todo docente debe tener sus características para tener un buen desempeño en su profesión, sabiendo lo que tenemos que educar, con buenas actividades en todas las áreas afectivas sociales que tendrán mayor interés que son las que más se debe trabajar con los pequeños.

#### **1.1.4. Desafíos del desempeño docente.**

(Melogramo L. A., 2010, pág. 97) Anuncia que. “El desafío de los docentes deben crear reglas y organizarse hay que saber llevar y demostrar que la escuela es aquella que prepara y educa y nuestro gran desafío es formar nin@s líderes de nuestra sociedad”.

Desafíos profesionales en la docencia:

- ❖ Que sea exigible aprobar un tiempo prudencial para poder seguir ejerciendo la profesión
- ❖ Que sea convalidado oficialmente como docente
- ❖ Ser creativo en todos los aprendizajes y competencias profesionales
- ❖ Ser original y no copiar las clases o argumentos para la labor educativa.

Los docentes en su vida profesional tendrán muchos desafíos para enfrentar y saber corregirlos tendrán que saber solucionar y tener la gran capacidad para enfrentar y sobretodo tener in espíritu de fortalecimiento para saber ser guiados. El gran reto del docente será enfrentarse a la educación de hoy aprender a trabajar con los nuevos cambios que hoy en día se han dado, esto significa estar preparado para desafiar múltiples preguntas que los estudiantes realizan y saber que los docentes están preparados para responderlas. Sabiendo que al salón de clases no solo se va a impartir conocimientos sino aprender de ellos también.

La utilización de estas estrategias a partir de diferenciar técnicas y estrategias son el modo en que enseñamos a nuestros alumnos, su esencia, la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente.

Vale explicar todos los detalles del modo de enseñanza para así poder determinar cuál sería la mejor estructura a la hora de enseñar. Como profesores nos interesa conseguir de nuestros alumnos todo lo máximo de ellos, sin embargo existen muchas diferencias de calidad y cantidad de estrategias de aprendizaje para los alumnos. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

Las estrategias didácticas forman parte de los desafíos del desempeño docente ayudando de forma eficiente a conseguir un máximo rendimiento en el aprendizaje.

“Él Servicio Social es un proceso que permite al estudiante involucrarse, desde su formación profesional, a los problemas sociales de su entorno. Su fundamento es además de la práctica,

hacer un bien a la comunidad a la vez que se busca ofrecer al estudiante por un lado, un espacio de aprendizaje y práctica profesional; por otro lado un proceso académico de reflexión y análisis, que le permita profundizar en el sentido de la práctica que realiza encaminada a la reflexión sobre su actuar profesional". (Salazar. M. d., 2010)

Es importante que los docentes involucren trabajo social incentivando a sus alumnos la importancia que tiene el ser servicial ante la comunidad.

#### **1.1.4.1. Desarrollo profesional.**

El educador infantil despliega su desarrollo profesional con los niños y niñas que se encuentran en la etapa más temprana de la formación de la personalidad y de su desarrollo intelectual, donde la influencia que puede ejercer sobre ellos genera un fuerte impacto que incluso puede marcarlos para toda la vida, para bien o para mal determinan que su formación integral represente un tema serio y complejo en el que inciden numerosos enfoques criterios y propuestas que generalmente tratan de ser universales.

El desarrollo profesional es un acuerdo general que posee variados conocimientos y habilidades así como las peculiaridades de su personalidad que lo hagan idóneo para trabajar con niños de esta edad. Estas características determinan un modelo y un desarrollo profesional del docente es lo óptimo que se desea alcanzar en el campo de la educación el desarrollo se concreta en las aptitudes, habilidades y conocimientos de los docentes. Se pronuncia (Melogramo L. A., 2010, pág. 169)

El papel en la actualidad del docente es afrontar los grandes proyectos de los conocimientos para poder brindar a los estudiantes su derecho de ser libres generando en ellos diversidad de conocimientos buscando siempre la verdad para fomentar cambios en la educación.

En la época actualidad necesitamos más personas que consideren más que nunca su tarea de educadores como una visión es decir maestro con vocación. La satisfacción profesional es imprescindible para el buen funcionamiento de las instituciones para mejorar la calidad de



enseñanza, se debe equiparar la preparación profesional con una mejor retribución salarial, mayores posibilidades de autoevaluación profesional, incentivos para su capacitación perfeccionamiento y actualización pedagógica.

(Flores D. , 2008, pág. 20). Anuncia que “una de las profesiones más grandes de la humanidad es la de ser MAESTRO misma que perdura mientras exista la humanidad, habrá personas que aprendan y otras que enseñen, Educar implica una consagración de toda nuestra persona hacia la consagración vital de otra, ser maestro no solo tener conocimientos de datos científicos, sino por el amor que debemos poner para trasmitirlos, manteniendo la expectativa frente a las

personas que lo recibe, para poder analizar si el comunicado fue captado por el alumno o de lo contrario buscar nuevas estrategias o métodos para poder llegar con un mensaje y formar al estudiante de forma integral y convertirlo en un ente positivo para la sociedad.”

Ser Maestro no es una tarea fácil, se necesita tener carisma saber que tiene la gran responsabilidad de enseñar y de educar y al final del camino cuando ya han pasado los años se sentirá satisfecho del trabajo cumplido, La educación es sin duda una ciencia que no solo se requiere de libros sino más a través de las experiencias.

El desarrollo profesional debe adaptarse a las necesidades y características que los docentes tengan a cada momento no existe una modalidad de desarrollo profesional que pueda considerarse la mejor o la más eficaz. Debemos ser conscientes que a veces atravesamos por ciertas modas y estas se convierten en estilos y modalidades de un momento dado, estas modalidades de desarrollo profesional no conviene subestimar el valor que puede tener la aproximación al desarrollo profesional siempre que logre involucrar e ilusionar al profesorado en un proyecto de aprendizaje podemos entender gracias a este artículo. (Educador, 2009, pág. 152)

El ser maestro implica un gran desempeño primero de tener vocación de sentirse con una responsabilidad que va a ser quien guie los pasos y conocimientos de seres humanos que él lo posterior serán un ejemplo para toda una sociedad

#### **1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.**

La comunidad es el espacio de la vida donde convergen interactúan y se desarrollan las personas, es el conjunto de entidades que aportan al bienestar comunitario la escuela, además de los roles relacionados con el bienestar individual y colectivo de amistad compañerismo y cooperativismo, otros relacionados con los conflictos y desequilibrios sociales.

En una comunidad siempre surge la unidad social que construyen las personas para lograr sus objetivos de bienestar colectivo los que individualmente no se puede alcanzar, actividades lúdicas para lograr la participación de los centros escolares se trata de buscar puntos de conexión entre escuela y comunidad para que el alumnado no detecte una ruptura demasiado brusca y pueda advertir la comunidad que realmente existe entre los dos espacios en este sentido se han pronunciado personajes públicos que han manifestado la importancia de esta unión entre escuela – comunidad escuela –entorno, anuncia. (Pontón N. L., 2008, pág. 93)

La tarea de la institución como parte de la comunidad está inmersa a servir con un gran ejemplo y sobretodo con un buen desempeño académico, de los maestros hacia los alumnos.

La familia como parte principal de la comunidad por ello debe involucrarse en el quehacer educativo de la institución, la formación de los comités de padres de familia de cursos quienes dan un aporte importantísimo en la vida escolar, deportes, mingas de limpieza, reparación de edificios, gestiones conjuntas conjuntamente con autoridades.

La participación de los padres de familia también debe darse en el aspecto pedagógico didáctico y administrativo, siempre hemos dicho que la educación requiere de la unión de autoridades, maestros y alumnos cuando ellos suceden la obra educativa se torna eficaz. La institución educativa debe ser una comunidad educativa democrática en donde tenga vigencia las opiniones de todos, se respeten las ideas y los acuerdos sean consensuados, se pronuncia. (Flores D. , 2008, pág. 17)

La familia escuela comunidad son un triángulo necesario para que la educación sea la parte más importante del ser humano para su desarrollo. Más que en su educación beneficiara un buen desempeño como ser humano en la sociedad que lo rodea.

### **1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.**

La práctica docente se relaciona estrechamente con los contenidos cognitivos y actitudinales estos fueron seleccionados con la base en la experiencia de las personas que participaron en el análisis de formación y debería estar orientada hacia la adquisición comprensión y desempeño del conocimiento, en la educación.

Esta etapa de organización alistamiento y ejecución de la acción docente específica tiene como objetivo definir la didáctica precisa a través de la integración de tres elementos fundamentales a saber:

- ❖ Las actividades en forma de secuencia didáctica.
- ❖ Los materiales curriculares o recursos de apoyo para el proceso formativo
- ❖ La evaluación de competencias por medio de las evidencias desempeño producto y actitudes del maestro. Se pronuncia. (Medina M. , 2010, pág. 97)

La práctica docente es donde el profesional en educación muestra su realización como docente entra en este maravilloso mundo que es el formar a hombres y mujeres desde edades muy tempranas fomentando en ellos los cimientos que edificar su vida futura.

(Medina M. , 2012) Anuncia que la Cátedra de la Práctica Educativa es un espacio curricular que busca el abordaje la reflexión sobre la práctica educativa que deberá llevar a cabo el nutricionista en su rol educador. Para ello se trabajará en los distintos condicionantes sociales, psicológicos y pedagógicos que operan en la misma y que se hallan surcados por el contexto. De la multiplicidad de fundamentos que podrían abordarse en una práctica educativa (filosóficos, epistemológicos, antropológicos...), la cátedra considera relevantes para la formación de un nutricionista los fundamentos sociales, psicológicos y pedagógicos.

La reflexión sobre la práctica plantea la construcción de un campo común de intereses didácticos, socioculturales, psicológicos y pedagógicos y evita los reduccionismos que conducen generalmente a la comprensión parcializada de la realidad educativa o a su incompreensión.

Esto requiere asumir conjuntamente, como procesos socialmente construidos, el desarrollo de su práctica, su comprensión y la de las situaciones en que ella se desarrolla.

La práctica es donde el maestro en formación desarrolla los conocimientos teóricos aprendidos durante su carrera universitaria va a tener su primer contacto con los estudiantes poco a poco ira perdiendo cogiendo la confianza e ira desarrollando su compromiso que es educar con amor y responsabilidad.

“El profesor tiene la máxima responsabilidad por lo que pueda pasar en cualquier lección, la experiencia del aprendizaje fuera del aula puede ayudar a que los alumnos desarrollen un mayor sentido de su propia responsabilidad, en relación con sus compañeros y con las tareas en las que estarán trabajando.es necesario relacionar las actividades seleccionadas con los objetivos y propósitos de la práctica cuando se planea llevar a cabo el aprendizaje fuera del aula., (Palacios K. , 2013)

Los aprendizajes fuera del aula son importantes que los docentes evalúen lo reforzado en casa desarrollando en sus alumnos estrategias por sus aprendizajes.

## **1.2. Gestión educativa.**

La gestión educativa tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes y con capacidad para la experimentación, que sea capaz de innovar para el logro de sus objetivos educacionales, romper las barreras de la herencia y el temor, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación.

(Mucchielli )

### **1.2.1. Definiciones de la gestión educativa.**

Gestión se relaciona, en la literatura especializada, con malajemente y este es un término de origen anglosajón que suele traducirse al castellano como dirección, organización, gerencia, etc. Pero estrictamente, como expresa gestión es un término que abarca varias dimensiones y muy específicamente una: la participación, la consideración de que esta es una actividad de actores colectivos y no puramente individuales. Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los

gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Así se pronuncia (Azzrebony, 2007, pág. 66)

La gestión educativa en todos los establecimientos educativos está orientado al fortalecimiento de toda institución educativa y sus proyectos con un único fin enriquecer los procesos psicopedagógicos, administrativos para poder responder las necesidades educativas, toda gestión escolar está preocupada por el mejoramiento de la calidad de gestión, agregando los conocimientos el desarrollo de competencias a los estudiantes.

(Mantilla, 2012, pág. 6) Se refiere que la gestión educativa es un proceso dinámico que supone acciones planificadas que se aplican en distintos ámbitos de manera concertada cuando se habla de gestión y en particular de gestión educativa es necesario precisar la nación que se siente al respecto ya que se trata de una concepción carga de múltiples que generan a partir de paradigmas teóricos conceptuales de la cultura organizacional y de las características estructurales de las áreas que se verán afectadas por las gestiones gestoras.

Fortalecer a la gestión educativa es uno de los principales proyectos educativos que en el Ecuador se está incrementando para así seguir los aspectos fundamentales de la calidad que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

“La necesidad de investigar en educación y en los centros e instituciones educativas surge desde la curiosidad, desde el momento en que nos hacemos preguntas sobre cómo funcionan las cosas, sobre los comportamientos de las personas y las instituciones educativas, sobre los efectos que produce nuestra práctica educativa o sobre cómo podemos innovar y mejorar los resultados de nuestras acciones. La investigación nos ayuda a incrementar el conocimiento y a obtener conclusiones sobre la realidad, los fenómenos y los hechos que observamos; nos ayuda a analizar la relación que se establece entre los elementos que configuran una determinada situación educativa y, muchas veces también, a tomar decisiones sobre cómo intervenir en dicha situación para mejorarla. Por tanto, la necesidad de investigar en Educación manifiesta” (Coronel Torres, 2013, pág. 71)

Es importante que dentro de gestión educativa, se realice investigaciones educativas para poder realimentar los conocimientos de los docentes, y esta forma mejorara la práctica educativa.

### 1.2.2. Características de la gestión.

- ❖ Simplificación.- Son procedimientos administrativos así como los trámites burocráticos son características que identifican a la administración educativa desde dentro del aula.
- ❖ Flexibilidad.- Que se caracteriza por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder cualquier contingencia.
- ❖ Innovaciones.- Capacidad para responder al mejoramiento de la calidad de educación y del aprendizaje.
- ❖ Comunicación.- Es necesario repensar en los conceptos que tenemos en distancia, división territorial, para desmarcar las áreas de supervisión regional educativa.
- ❖ Meritocracia.- Fortalecer los procedimientos de selección del personal pero fundamentalmente la valoración de la profesionalización de la educación como elemento central.
- ❖ Productividad.- No podemos darnos el lujo de seguir fracasando a los alumnos deben ser factores que deben ser modificados.
- ❖ Liderazgo.- El liderazgo de los docentes debe fundamentarse en su formación de su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes, para la comunidad, la función de un directivo debe ser un gran líder para el cambio social formando hombres y mujeres capaces de triunfar, manifiesta. (Polo, 2012)

Las características de la gestión educativa deben ser preparadas y capaces de ayudar a transformar a los educadores tomando las mejores decisiones para mejor la educación.

### 1.2.3. Tipos de gestión.

**Gestión Normativa.-** Está orientada a definir y hacer cumplir determinadas funciones El proceso de Gestión Normativa y Legal constituye un proceso transversal que brinda sustento a la gestión institucional y tiene como objetivo apoyar a los procesos institucionales, con la gestión documental y el cumplimiento de requerimientos de tipo legal y acciones de orden jurídico. Las entradas del proceso inician con la identificación e inclusión de las disposiciones de tipo legal para la institución, hasta la implementación de acciones que conlleven a la mejora.

- **Gestión Participativa** Que está orientada a incorporar a directores y profesores como parte de un mismo grupo en el que se priorice la participación con un sentido humanístico y social. Es una participación del proceso de centralización pues ella provee la legitimidad a la autoridad, garantiza una superior pertinencia a las decisiones que permite el control ciudadano de los asuntos públicos.
- **Gestión Administrativa.**-Que está centrada a la realización de trámites como medio de relación entre las autoridades los maestros y la escuela la gestión educativa requiere un financiamiento económico para el funcionamiento del sistema educativo y es vital para las operaciones, ayuda a enfrentar obstáculos cuando existen errores administrativos, es el conjunto mediante las cuales el directivo desarrolla, sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo planear, organizar , dirigir, coordinar y controlar, menciona. (Polo, 2012)

Con los tipos de gestión conseguimos que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y objetivos para evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros eficacias y solucionar efectivamente las acciones de articulación entre el nivel inicial, primario y secundario en las distintas modalidades para garantizar en la calidad de todos los aprendizajes en educación.

#### **1.2.4. Ámbitos para evaluar el desempeño docente.**

(Ministerio de educación, Currículo inicial, 2013) Se manifiesta En tal sentido son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Cuando los ámbitos se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los ámbitos se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. Los ámbitos propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Los ámbitos permiten evaluar a la escuela al docente y a los alumnos dentro de todo su contexto escolar, para identificar los puntos que hay que mejorar en su desempeño después de obtener los resultados serán las herramientas y las estrategias necesarias para cumplir con los objetivos en el proceso educativo.

#### **1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.**

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 26 estipula que la educación es derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber inexcusable del Estado y, en su artículo 344 reconoce por primera vez en el país a la Educación Inicial como parte del sistema educativo nacional.

La Carta Magna indica que el Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, según en el artículo 343.

- El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017, plantea las políticas de la primera infancia para el desarrollo integral como una prioridad de la política pública.



El desafío actual es fortalecer la estrategia de desarrollo integral de la primera infancia, tanto en el cuidado prenatal como en el desarrollo temprano en la educación inicial (entre 3 y 4 años de edad), que son las etapas que condicionan el desarrollo futuro de la persona.

- La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) garantiza el derecho a la educación y determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir. En este contexto el Ministerio de Educación, consciente de su responsabilidad, asume el compromiso de elaborar el Currículo de Educación Inicial, de conformidad a lo que se determina en el artículo 22, que indica que la Autoridad Educativa Nacional formulará e implementará el currículo nacional obligatorio en todos los niveles y modalidades.

- El Código de la Niñez y Adolescencia (2003) garantiza el acceso efectivo a la educación inicial de cero a cinco años, para lo cual se desarrollarán programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades culturales de los educandos, nos manifiesta el artículo del (Ministerio de educación, Currículo inicial, 2013)

El ministerio de educación del Ecuador siempre está actualizando sus ámbitos para que cada maestro se esté actualizando e imparta sus conocimientos en sus clases diarias, preocupados siempre por que los maestros se actualicen y se preparen día a día.

“El Plan decenal de Educación este busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas y sean profundizadas.

El principal objetivo por parte del Ministerio de Educación de calidad a los niños y niñas de 5 años una perspectiva de calidad con la finalidad de garantizar los derechos, de la diversidad intermultiCultural y que enfoque recursos en función del ritmo, del crecimiento y plasticidad del cerebro del infante dentro de un marco conceptual e inclusivo. Pues, se considera al niño que durante sus primeros años es el más adecuado para ofrecerle una educación temprana de calidad.” (Ministerio d. E., 2014).

El plan decenal está estructurado en función de ayudar a formar a los docentes para que inicien la educación con niños desde temprana edad que se dice que es la mejor edad para educar a

los pequeños.

“El Código de Convivencia tiene como objetivo la adecuación de los estilos de convivencia institucional a los requerimientos de la sociedad actual, se plantea como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse creativamente, a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa.

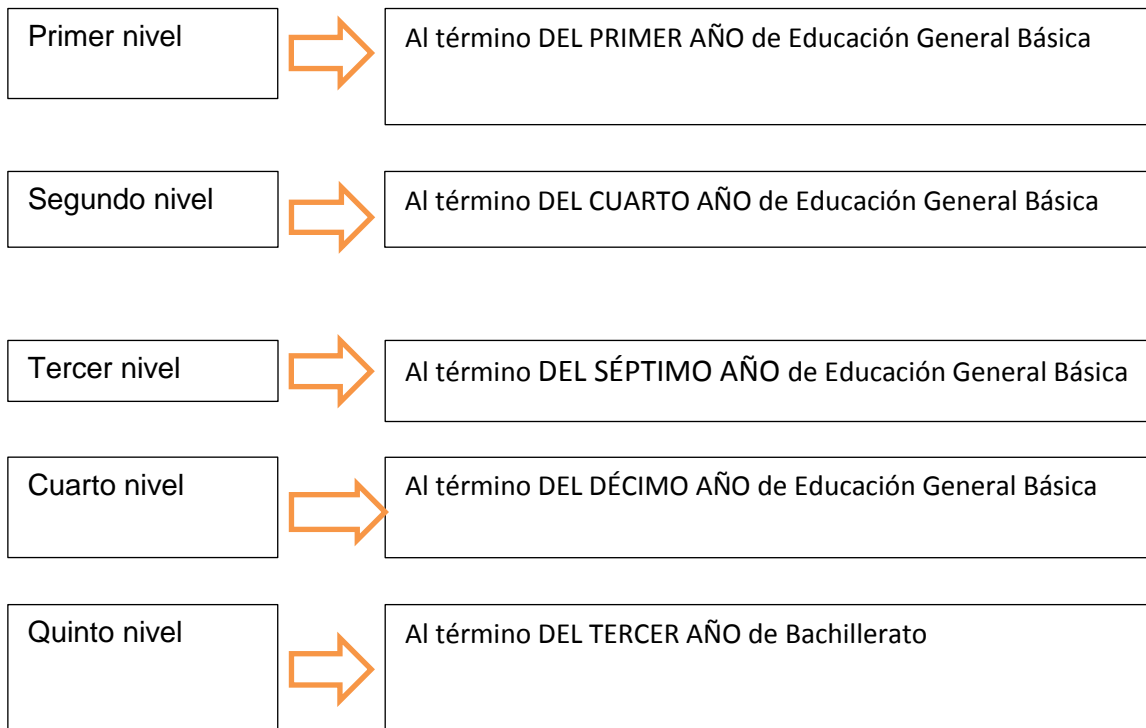
El propósito del Código de Convivencia es conseguir el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa, conformada por los docentes, estudiantes y padres de familia, en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, sin recurrir a ningún tipo de sanción, teniendo calidad educativa y convivencia armónica.” Nos manifiesta el artículo del (Ministerio de Educación, 2014)

El código de convivencia permite formar un vínculo entre docentes, estudiantes y padres de familia en bien de brindar una educación de calidad.

#### **1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.**

**Los ámbitos de aprendizaje** son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes ecuatorianos, y se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes que deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera:



### **Relación entre los ámbitos de aprendizaje y el currículo nacional.**

Los estándares de aprendizaje describen los logros de aprendizaje esenciales esperados al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. En cambio, el currículo nacional contiene una descripción detallada de los logros de aprendizaje esperados al final de cada año lectivo. Los estándares de aprendizaje están estrechamente relacionados con el currículo nacional porque respetan la división de áreas del aprendizaje por asignaturas definidas dentro del currículo, y porque reproducen los ejes curriculares integradores expresados en él. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje.

### Ámbitos de desempeño profesional

Actualmente se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, los estándares de desempeño profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

En el modelo de desempeño profesional, como se puede observar en el gráfico a continuación, la categoría más general se denomina dimensión. Esta se descompone en estándares generales que a su vez se dividen en estándares específicos.

**Gráfico 3** Desempeño profesional.



**Fuente:** Estándares de la calidad educativa.

### Ámbitos de la gestión escolar

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

En el modelo de estándares de la gestión escolar se agrega un nivel adicional de complejidad, con lo que se tienen cuatro niveles de desagregación en lugar de tres. En este modelo, la categoría más general se llama proceso se dividen en dimensiones, y estos en estándares generales. Finalmente, los estándares generales se descomponen en estándares específicos, Se pronuncia el (Ministerio de educación, Estandares de la calidad educativa., 2011)

Los estándares propuestos por el ministerio de educación fomentan a los docentes modelos de estándares para mejorar el modelo de aprendizaje fortaleciendo el crecimiento de las actividades de los docentes.

Los estándares de aprendizaje es una manera de medir los resultados reales de la educación estos nos indican el nivel de dominio y de conocimiento de los estudiantes y la eficacia por parte del docente.

#### **1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de Planificación.**

La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos. Muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo.

La planificación didáctica permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, que se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes.

Otro punto importante de la planificación didáctica es la preparación del ambiente de aprendizaje que permite que los docentes diseñen situaciones en que las interacciones de los estudiantes surjan espontáneamente y el aprendizaje colaborativo pueda darse de mejor manera. Asimismo, se establece que una buena planificación:

La planificación debe iniciar con una reflexión sobre cuáles son las capacidades y limitaciones de los estudiantes, sus experiencias, intereses y necesidades, la temática a tratar y su estructura.

### **Elementos para elaborar la planificación didáctica:**

La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales. Por lo tanto, debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución o el docente crean convenientes:

- **Datos informativos:** contiene aspectos como el área, año lectivo, año de Educación General Básica, título, tiempo de duración, fecha de inicio y de finalización, entre otros.
- **Objetivos educativos específicos;** son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año.
- **Destrezas con criterios de desempeño:** Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad.
- **Estrategias metodológicas:** están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.
- **Indicadores esenciales de evaluación:** planteados en la actualización y fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.
- **Recursos:** son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación. Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. Esto permitirá analizar los recursos con anterioridad y asegurar su pertinencia para que el logro de destrezas con criterios de desempeño esté garantizado. Además, cuando corresponda, los recursos

deberán estar contenidos en un archivo, como respaldo. no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. Esto permitirá analizar los recursos con anterioridad y asegurar su pertinencia para que el logro de destrezas con criterios de desempeño esté garantizado.

- **Bibliografía:** se incluirán todos los recursos bibliográficos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, los materiales y de Internet que emplearán tanto los estudiantes como los docentes.
- Es importante generar en el país una cultura de respeto por los derechos de propiedad intelectual.

Es necesario que los docentes seleccionen los indicadores esenciales de evaluación y los relacionen con las destrezas con criterios de desempeño y las estrategias de enseñanza-aprendizaje pertinentes con la situación didáctica que va a ser planificada, considerando la atención a las diversidades, nos menciona el. (Ministerio e. d., 2010)

El docente buscará integrar los conocimientos de su planificación con los de otras áreas cuando sea pertinente y sin forzar o crear relaciones interdisciplinarias inexistentes es necesario que los docentes seleccionen los indicadores esenciales de evaluación y los relacionen con las destrezas con criterios de desempeño y las estrategias de enseñanza-aprendizaje pertinentes con la situación didáctica que va a ser planificada, considerando la atención a las diversidades.

(Ministerio d. E., Plan Operativo anual., 2013) Manifiesta este artículo. “El POA es una herramienta que sirve para tener una mejor organización y control de todas las actividades que en el año escolar se van a realizar se ofrecen a corto plazo.

El programa operativo es un programa concreto de acción de corto plazo, que emerge del plan de largo plazo, y contiene los elementos (objetivo, estrategia, meta y acción) que permiten la asignación de recursos humanos y materiales a las acciones que harán posible el cumplimiento de las metas y objetivos de un proyecto específico. El sistema presupuestado por programas, divide su estructura en funciones, programas, y proyectos, siendo en esta última clasificación donde surge la conceptualización del Programa Operativo Anual”.

El plan operativo anual conocido como POA es una de las herramientas que sirve para ejecutar una planificación a corto plazo durante el año escolar, es muy importante que se la realice personal docente y directivo para así poder tener un buen trabajo durante el año escolar.

#### **1.2.4.4. Ámbito de la gestión el liderazgo y la comunicación.**

Para que una organización produzca resultados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras, entre las que sobresale el liderazgo, ya que es un factor esencial en todas las funciones de la administración, planeación, organización, dirección y control.

El liderazgo no debe confundirse con dirección ya que si bien es cierto un buen directivo debe ser un buen líder es un buen directivo.

No existe una definición exacta de liderazgo sin embargo algunos autores lo consideran como la influencia ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos mediante el proceso que influyen líderes sobre seguidores y viceversa para lograr los objetivos de una organización a través del cambio.

#### **Los elementos del liderazgo.**

**Líderes y seguidores.-** Son las personas capaces de influir en otro y que tiene autoridad administrativa y los seguidores son personas que reciben la influencia de los líderes y pueden ser administradores

**Influencia.-** Proceso en que el líder comunica sus ideas, los seguidores las aceptan y se sienten motivados para respaldarla.

**Objetivos organizacionales.-** Propósito compartidos que motivan alcanzar un resultado en función y no de sus propios intereses.

**Cambio.-** Proceso de mejora continua que se adapta al cambio, al ambiente global para ser líderes y seguidores competentes. Expresa (Guajala, 2008, pág. 26)

El liderazgo es un conjunto de habilidades que poseen las personas para poder influir en la educación o en cualquier ámbito o grupo de personas haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo alegría en el logro de metas o propósitos.



## **La comunicación en educación.**

La comunicación es esencial en cualquier campo de interacción humana. Por medio de la comunicación ya sea oral o escrita podemos transmitir y compartir conocimientos, conceptos, sentimientos, ideas, emociones, estados de ánimo etc.

La comunicación es la única actividad que todo el mundo comparte. Los beneficios de la comunicación son demasiados como para poder enumerarlos, mejoran todos los aspectos de la vida, tanto los personales como los profesionales. La capacidad para comunicar es vital para el éxito de cualquier empeño. La educación es comunicación, es diálogo, en la medida en que no es la transferencia del saber, sino un encuentro de sujetos interlocutores, que buscan la significación de los significados. La comunicación no es la transferencia o transmisión de conocimientos de un sujeto a otro, sino su coparticipación en el acto de comprender la significación de los significados es una comunicación que se hace críticamente. La comunicación y la educación son una misma cosa, es decir, no puede existir una sin la otra, para él el proceso docente educativo es un proceso comunicativo donde el profesor y el alumno participan activamente en la solución de las tareas y en la adquisición de nuevos conocimientos. Esto nos indica que a través de la comunicación se va a producir un encuentro entre los sujetos, encuentro que va a trascender en un nuevo saber, en una acción transformadora. Entonces, podemos decir que frente a este grupo de aprendizaje, se encuentra el docente dotado de valores, conocimientos, habilidades y destrezas que transferirá a los que adolecen de éstos. Con el objeto de lograr la transferencia aludida, el docente puede utilizar técnicas de grupo que, en definitiva, mejoran la comunicación, las relaciones humanas, la organización interna del grupo, todas habilidades que permiten una mejor adaptación al medio social.

De esta manera el educador ya no es sólo el que educa, sino aquel que, en tanto educa, es educado a través de la interacción con el educando, quien, al ser educado, también educa. Así, ambos se transforman en sujetos del proceso en que crecen juntos y en el cual los argumentos de la autoridad ya no rigen. Comunica (Guajala, 2008, pág. 26)

Así podemos decir que a través de la comunicación, la educación logra promover la formación integral, armónica y permanente del hombre con orientación humanista, democrática, racional, crítica y creadora, abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.

### **Características de una buena comunicación.**

(Miriam, 2008) Considera que las características de una buena comunicación en la educación, en el proceso enseñanza - aprendizaje en el aula y en la relación profesor - alumno, las determina al realizar un concienzudo análisis de la comunicación en el aula, además de presentar recomendaciones de cómo organizar la comunicación en sus diferentes etapas:

- ✓ Es importante establecer una comunicación tanto para el docente como para el alumno, permitiendo al profesor conocer mejor al alumno y cumplir con los objetivos planteados.
- ✓ Establecer una comunicación orientada hacia el interlocutor (los alumnos)
- ✓ Establecer una interacción personal con los alumnos, siendo esta de suma importancia para la docencia.
- ✓ Establecer una interrelación con los alumnos respetando su personalidad e independencia, de tal manera que surja naturalmente su posición de líder en el proceso pedagógico.
- ✓ No limitar el proceso pedagógico a la función informativa, se debe buscar todas las posibilidades de comunicación que permiten un intercambio entre profesor y alumno.
- ✓ Observar a los alumnos, percibir la expresión de los ojos, los gestos, comportamiento, conducta, estado de ánimo. Desarrollar una actitud empática para con los alumnos.
- ✓ Conversar y escuchar a los alumnos. Es importante darse tiempo para escuchar las ideas de los alumnos así estén equivocados en su posición.
- ✓ Se debe tener en cuenta que existe diferencias entre los jóvenes y las características psicológicas entre ellos son distintas, puede existir mayor susceptibilidad, emocionalidad, etc. En algunos de ellos.
- ✓ Es importante tomar la iniciativa en la comunicación con los alumnos.
- ✓ Establecer una comunicación con respeto entre los alumnos, sin ofensas. Establecer la interacción entre los alumnos y generar la necesidad de respuesta en ellos. Superando la pasividad y el aislamiento de los estudiantes.
- ✓ Evitar las actitudes negativas hacia algunos alumnos, permitiendo una mejor interrelación con ellos.

Desde esta perspectiva, se hace necesario que profesores y profesoras reflexionen, sobre cómo se da el proceso de comunicación, que permita asumir la enseñanza en su articulación con múltiples formas de expresión desde el lenguaje propio, el lenguaje de los otros, la informática, los medios de comunicación de masas, en fin, la comunicación en su totalidad.

### **1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.**

Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromiso de énfasis y recursos para poner la práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera con el propósito de darle a la organización una dirección unificada. Nos señala (Koontz, 2007, pág. 78)

#### **1.3.1. Concepto de estrategias.**

La palabra estrategia deriva del latín *estrategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *estratos* (“ejército”) y *agein* (conductor, guía). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares.

El concepto también se utiliza para referirse al plan idóneo para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.

Estrategia educativa puede ser sinónimo de secuencia educativa esta última se puede definir como un conjunto de recursos docentes que organizados lógicamente conducen a la consecución de los objetivos esperados, y que requiere de una planeación y de una estructura relativamente simple, por tratarse de una secuencia educativa. Una característica particular de estas secuencias, es que están dirigidas a la enseñanza, en donde el profesor es el protagonista principal, al plan de clase del maestro como fin y recurso más importante, y postergando el aprendizaje del alumno que si bien se da, éste se manifiesta de manera muy limitada quedando como recurso que el estudiante termine de aprender fuera del salón de clase

mediante tareas, ejercicios, trabajo artesanal, etc. Un ejemplo de la estructura de una secuencia general organizada lógicamente según un esquema típico de bachillerato el siguiente: se pronuncia la. (Romero, 2010)

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución de educación logren sus objetivos y metas.

### **1.3.2. Tipos de estrategia.**

#### **1.3.2.1. En la gestión legal.**

*La gestión legal en educación al igual que los otros estándares su misión en la educación es ofrecer y mejorar nuevas reformas para la innovación en la educación*

#### **1.3.2.2 .En la gestión de la planificación institucional y curricular.**

La planificación institucional es el proceso a través del cual cada entidad establece, sobre la base de su situación actual, del contexto que la rodea, de las políticas nacionales, intersectoriales, sectoriales y territoriales, y de su rol y competencias, cómo debería actuar para brindar de forma efectiva y eficiente servicios y/o productos que le permitan garantizar derechos a través del cumplimiento de las políticas propuestas y sus correspondientes metas.

#### **El proceso de planificación institucional:**

- Lograr coherencia y racionalidad de las acciones, a través del enlace entre las políticas nacional y sectorial, y los medios propuestos para alcanzarlos.
- Enfrentar los principales problemas, proporcionando un marco útil para tomar decisiones en forma coordinada.
- Introducir nuevas y mejores formas del quehacer público, a través del reconocimiento de las competencias y responsabilidades de cada entidad.
- Ubicar un mecanismo al más alto nivel para la sostenibilidad de los enfoques transversales.
- Mejorar su desempeño a través del establecimiento de un sistema de seguimiento permanente.
- Crear un sentido de pertenencia a la institución.

- Mejorar las relaciones entre las y los servidores de la institución, a través del dialogo y la construcción de una visión compartida.
- Comprometer a las y los directivos a impulsar el logro de los objetivos planteados y evitar que el proceso de planificación quede en buenas intenciones.
- Optimizar dinero, tiempo y esfuerzo.
- Trabajar con una visión integral del desarrollo orientada hacia el Buen Vivir y la igualdad entre actores/as diversos/a
- Planificar para modificar modelos anacrónicos, que mantienen injusticias, pobreza, desarraigo, y desapoderamiento de segmentos significativos de la población. Expone (Cenplades, 2011)

Toda institución debe tener una organización y sobre todo una buena planificación curricular para poder cumplir los objetivos y pensum de estudios durante el año escolar.

### **1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.**

Las estrategias de aprendizaje son la forma en que enseñamos y la forma en que nuestros alumnos aprenden a aprender por ellos mismos. El siguiente manual pretende ser una guía para todos aquellos que nos adentramos en el maravilloso mundo del aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje son el modo en que enseñamos a nuestros alumnos, su esencia, la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente. Vamos a explicar todos los detalles del modo de enseñanza para así poder determinar cuál sería la mejor estructura la hora de enseñar.

Como profesores nos interesa conseguir de nuestros alumnos todo lo máximo de ellos, sin embargo existen muchas diferencias de calidad y cantidad de estrategias de aprendizaje para los alumnos. Todos deseamos que estas técnicas de aprendizaje surjan efectos en todos por igual, pero sabemos que eso es imposible, depende de muchas cosas, desde la motivación del estudiante, inteligencia, conocimientos previos etc... Hacen que el resultado pueda diferir bastante del resultado final.

## **Definición de aprendizaje**

Se denomina aprendizaje al proceso de adquirir conocimientos, habilidades, valores etc... Posibilitando la enseñanza o la experiencia.. El aprendizaje se define como el cambio de la conducta de una persona a partir de una experiencia. Podemos definirlo también como la consecuencia de aprender a aprender.

## **Estrategias de aprendizaje**

Las estrategias de aprendizaje son las fórmulas que se emplean para una determinada población, los objetivos que buscan entre otros son hacer más efectivos los procesos de aprendizaje. Son el modo en que enseñamos a nuestros alumnos, su esencia, la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente. Vamos a explicar todos los detalles de, el modo de enseñanza para así poder determinar cuál sería la mejor estructura a la hora de enseñar. Como profesores nos interesa conseguir de nuestros alumnos todo lo máximo de ellos, sin embargo existen muchas diferencias de calidad y cantidad de estrategias de aprendizaje para los alumnos. Nos muestra el (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

Las estrategias de aprendizaje son las encargadas de guiar, de ayudar, de establecer el modo de aprender, y las técnicas de estudio son las encargadas de realizar estas estrategias mediante procedimientos concretos para cada una. Estas deben de completarse de una forma lo más individual posible para ajustarnos a cada caso de cada alumno. Valorando sobretodo su propia expresión de aprendizaje unida a las nuevas técnicas y estrategias que irá aprendiendo. El esfuerzo como siempre será determinante por ambas partes.

Sistema de actividades metodológicas. Es un sistema de acciones que permiten la preparación de la planificación del trabajo metodológico. Ofrece como proceder de acorde a las características de cada centro, cómo operar y utilizar sus componentes para alcanzar sus objetivos propuestos. (Vasen, 2012)

Permite diseñar todas las actividades metodológicas en su plan de clase y poder alcanzar los objetivos propuestos.

#### **1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación**

##### **Liderazgo.**

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas permite incentivarlas para que trabajen de forma entusiasta por un objetivo en común quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

El liderazgo es la función que ocupa la persona y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización a labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla.

Definir las responsabilidades del liderazgo escolar, concentrándose en funciones que pueden mejorar los resultados escolares.

- ✓ Distribuir el liderazgo escolar, comprometiendo y reconociendo una participación más amplia en los equipos de liderazgo.
- ✓ Desarrollar habilidades para un liderazgo escolar eficaz a lo largo de diferentes etapas de la práctica.
- ✓ Hacer del liderazgo escolar una profesión más atractiva al asegurar salarios y perspectivas de carrera apropiados.

“El liderazgo democrático es aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo decida tomar diferentes decisiones, tiene el deber de potenciar discusiones de grupo y escuchar diferentes opiniones, puede ofrecer diversas soluciones” (Palanda José, 2012)

Es de vital importancia que los docentes ejerzan un liderazgo democrático permitiendo que todos participen al momento de tomar decisiones, en bien de la educación.

##### **Comunicación**

Las comunicaciones son cruciales en cualquier de los nuevos modelos de gestión y de organización educativa. Comunicación en el modelo de gestión estratégica La organización basada en redes que comparten un sentido y que está caracterizada por la apertura es una

organización que ha pasado de ser una empresa que habla hacia una empresa que realizando la comunicación, hace lo que dice y dice lo que hace. La comunicación integra las estrategias de renovación del servicio público, ya que cuenta con la capacidad de conmoción del efecto imagen hacer conocer hacia el interior como al exterior del sistema, innovaciones, experimentaciones, resultados felices, evoluciones positivas, puede modificar la imagen del sistema y, por efecto inducido, el comportamiento de sus protagonistas.

- ❖ Liderazgo
- ❖ Negociación
- ❖ Anticipación
- ❖ Resolución de problemas
- ❖ Delegación
- ❖ Participación y demanda educativa
- ❖ Comunicación Gestión estratégica
- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ Desafíos de la educación.

Las comunicaciones son cruciales en cualquiera de los nuevos modelos de gestión de la organización educativa. A través de la red de comunicaciones, los participantes de la gestión están en condiciones de construir colectivamente un nuevo sistema, orientado por una visión positiva y optimista del futuro, una valoración fuerte de la innovación en la educación, un acento en el mejoramiento continuo de la calidad, una atenta preocupación por mejorar la distribución equitativa del conocimiento, la gestación y sostén del trabajo en equipo. Para ello requiere re-pensar, re-diseñar e iniciar un largo proceso de transformación de las comunicaciones. La gestión promueve un modelo de comunicación sobre bases consensuadas e incluyentes que permitan avanzar en el cumplimiento de los desafíos planteados a la educación. Para activar y complementar las competencias profesionales y personales de todos los actores se requiere que se desempeñen en una red que los vincule, los dinamice y los haga partícipes hasta de los cambios que ocurren en los lugares más remotos del sistema. Queremos destacar cinco pilares de este nuevo modelo de comunicación, a saber: construir una visión de futuro.



- ✓ Promover el compromiso de los actores.
- ✓ abrir el sistema potenciar y complementar diversos tipos de comunicación
- ✓ integrar diversas intencionalidades comunicativas.
- ✓ Construir una visión de futuro de la comunicación en una gestión estratégica

Los anteriores aspectos desarrollados sobre las acciones comunicativas de la gestión educativa pueden ser puestos también en clave de una teoría de sistemas aplicada al diseño de las comunicaciones organizacionales.

Esto permite visualizar ahora una materia específica en la que la quinta disciplina del mejoramiento total, al decir se transforma en intervención sistémica y estratégica. Expresa. (Marquez, 2010)

Dentro de toda organización o gestión educativa la comunicación y el liderazgo transmiten ideas, pensamientos e incluso órdenes el liderazgo es una función exclusiva de liderazgo y de responsabilidad y la comunicación es el medio para comunicar información la función principal de este medio es enlazar a las personas en cualquier organización.

## **CAPÍTULO II METODOLOGÍA.**

## 2.1. Diseñó de investigación

El diseño de investigación es de tipo **cuantitativo, exploratorio y descriptivo**, que facilitara explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características.

**1.-Trasversal:** Investigaciones que recopilan datos en un momento único.

**2.-Exploratorio:** Se trata de una explicación inicial en un momento específico

**3.- Descriptivo:** Se pudo indagar de los niveles de una o más variables a una población

## 2.2. Contexto.

El Centro Educativo Bilingüe Gandhi fue creado por iniciativa particular el 09 de septiembre del 2004 mediante decreto 100 emitido por el ministerio de educación y cultura, iniciando con los niveles de estimulación temprana, y dos niveles de Pre – Kínder, en aquel tiempo el primer año de apertura se inició con 45 alumnos, a medida que cada año fue trascurriendo se incrementando un grado hasta llegar a tener séptimo de básica. La institución es particular cuenta con todos los permisos de funcionamiento, se encuentra ubicado en la ciudad de Quito en la parroquia de Chillogallo en su totalidad cuenta con 290 estudiantes en toda la institución, en inicial 1 cuenta con 27 niños posee tres iniciales II A, B y C cuenta con 59 alumnos su VISIÓN es consolidarse como institución educativa eficiente, eficaz y efectiva acorde con los nuevos planteamientos educativos a los cambios que se den en la misma. MISIÓN Impartir una integración, integral científica humanística y práctica basada en la efectividad práctica en valores y con respecto a las individualidades y manifestaciones culturales del educando.

Cuenta con personal capacitado una maestra por aula en total 18 docentes incluidos las maestras especiales de música, cultura física, arte, computación e inglés.

Escuela Particular Mixta María Leonor de Salgado en el año del 2003 con sus meses llenos de

ilusiones por tener una institución educativa que llenen las expectativas de un grupo de maestros y niños, se consigue la autorización del funcionamiento N.- 002 mediante acuerdo del ministerio de educación y cultura el 10 de abril de 2003.

Se inició con Pre – kínder y Primero de básica con un número de 26 niños incrementando para cada año un año hasta complementar el séptimo de básica, Se encuentra ubicado en la parroquia de Chillogallo es una institución particular, mixta, matutina de tipo urbano hispano presenta sus servicios a la comunidad, con una oferta ideológica moderna que da lugar a innovaciones con una entrega decidida, cuenta con un personal capacitado y comprometido a brindar una educación de calidad, ofertando a sus padres de familia un ambiente de confianza y seguridad, cuenta con 120 niños en toda la escuela 25 en inicial II. Trabajan 10 docentes capacitadas, comprometidas y sobretodo con un alto espíritu de responsabilidad y todas son un conjunto, donde día a día se comprometen a trabajar con amor, paciencia en bien de la educación de sus niños que tienen bajo su cargo.

### **2.3. Participantes.**

Las participantes de la investigación son las cinco docentes de educación inicial de los Centro Educativo Gandhi y Escuela María Leonor Salgado que son instituciones de tipo particular, su ubicación geográfica urbana, de la ciudad de Quito, de ellos el 40% título de profesor y un 60% título del tercer nivel su experiencia esta entre los de 5 a 8 años lo que significa que existe un dominio de grupo demostrando una gran capacidad y energía para trabajar con este grupo. Su edad es de 30 a 38 años, trabajan en el nivel de inicial I y II su modalidad de trabajo es presencial y su relación de trabajo es contrato.

- Los directores de los Centros Educativos Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado.
- Investigadora: Jenny Eras.
- Docentes

## **2.4. Métodos técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.4.1. Métodos.**

- ❖ **Método Descriptivo.-** El método descriptivo es útil en la descripción de datos y características de una población. El objetivo es la adquisición de datos objetivos, precisos y sistemáticos que pueden usarse en promedios frecuencias y cálculos estadísticos similares.

Los estudios descriptivos raramente involucran experimentación, ya que están más preparados con los fenómenos que ocurren naturalmente que con la observación de situaciones contraladas.

Este método fue utilizado el momento de realizar la encuesta a las maestras de los centros educativos donde asistí ahí se realizó la descripción de los datos personales como su edad, tipo de trabajo si posee título años de experiencia etc.

- ❖ **Método analítico – sintético.-** Se refiere al análisis de las cosas o de los fenómenos analítico significa examinar descomponer o estudiar simultáneamente una cosa por tanto el método analítico comienza con un fenómeno y lo revista parte por parte descomposición o separación del todo. Por otra parte el método sintético se refiere a la síntesis de las cosas o fenómenos es aquel que se produce de lo simple a lo complejo donde las partes simples que se separaron en el análisis, y una vez revisadas, ahora son integradas, este método nos lleva de las causas a los efectos y de los principios a las conclusiones.

El método fue aplicado cuando ya se obtuvo toda la información y se realizó la tabulación de datos se verifico el análisis de la encuesta el resultado fue los porcentajes obtenidos con los datos que se logró obtener de los docentes y así poder verificar como está el desempeño docente en los dos centros educativos que acudí para ser evaluados.

- ❖ **Método inductivo y deductivo.-** Es la deducción que va de lo general a lo particular, el método deductivo es aquel que parte de los métodos generales, aceptados como valederos,

para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones es decir parte de verdades establecidas como principios generales luego serán aplicados a casos individuales y comprobar así su validez.

El razonamiento deductivo constituye una de las principales características del proceso de enfoque cualitativo de la investigación.

- ❖ El método deductivo.- Este método va de lo particular a lo general se lo emplea cuando de la observación de los hechos particulares obtenemos proposiciones generales, asea es aquel que establece un principio general, una vez realizado el estudio y análisis de hechos en particular la inducción es un proceso mental. El razonamiento inductivo constituye uno de los pilares sobre los que se apoya el enfoque deductivo de la investigación.

Se lo aplico durante la observación de las clases donde ir calificando su forma de llegar a los niños como demostraban la paciencia y la eficacia de dar una clase.

- ❖ Método Estadístico.-Es un proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones.

Fue aplicado este método en la obtención de resultados de encuestas y observaciones, se pudo conocer los porcentajes, verificando y analizando toda la información para comprobar el desempeño docente para comprobar lo positivo y lo negativo para poder mejorar a favor de una buena educación y sobre todo un buen trabajo del docente.

- ❖ Método hermenéutico.- El método hermenéutico significa aclarar, anunciar esclarecer y por ultimo traducir, significa que alguna cosa es vuelta comprensible o llevada a la comprensión así el hermenéutico será la encargada de proveer métodos para la concreta interpretación.

Al momento de, observar los porcentajes entra este método a ser aplicado que nos permite e ir comprendiendo cada uno de los resultados para poder ir sacando conclusiones de todo el trabajo realizado e ir mejorando en el proceso de educación.

### **2.4.2. Técnicas.**

- La lectura.- La lectura es un proceso de obtener y comprender ideas e información almacenada utilizando alguna forma de lenguaje o simbología. Una buena analogía la tenemos en el mundo de la computación, cuando hablamos de "leer" un determinado programa o archivo.

Gracias a la lectura sirvió satisfactoriamente para el desarrollo del proyecto se la utilizo al momento que se consultó en las diferentes fuentes bibliográficas se pudo realizar los diferentes fuentes de consulta desarrollo mis habilidades mentales, para ir comprendiendo y analizando cada uno de los temas para poder ir resolviendo.

- Mapas conceptuales y organizadores gráficos.- Los mapas conceptuales son organizadores gráficos que muestran de manera aproximada, la forma en que se debe relacionar los conceptos, constituye una red que representa gráficamente la relación entre los conceptos y aplicar un conocimiento nuevo.

A través de los mapas conceptuales podemos visualizar la estructura de un tema permite organizar los conceptos de forma jerárquica, y se utilizó al momento de ir elaborando el marco teórico donde, fue importante incrementar organizadores gráficos para enriquecer las consultas.

- El resumen o paráfrasis.- Es la abreviación o acortamiento de un texto principal del cual extraemos las ideas más importantes dando como resultado un contenido de menores dimensiones que tiene todo lo esencial del cual extraigo la información.

Gracias al resumen se puede llegar a tener ideas más claras y precisar se la aplico en las diferentes citas bibliográficas buscando siempre las ideas importantes para poder ir comprendiendo, más el tema que estamos investigando

- Observación.- La observación es la técnica de investigación básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad.

Se la obtuvo durante la visita a los centros educativos para realizar las observaciones ayudo a tener datos más precisos del trabajo investigativo en las diferentes fuentes bibliográficas donde se consultó.

- La encuesta .- La encuesta es una técnica basada en entrevistas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que mediante preguntas, efectuadas en forma personal telefónica, o correo, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada. Puede hacerse a grupos de personas en general o ser seleccionadas por edad, sexo, ocupación dependiendo del tema a investigar y los fines perseguidos.

Esta técnica fue aplicada al realizar las encuestas para obtener información y realizar la parte estadística de este proyecto fue de gran importancia tener más conocimiento cual es el trabajo que se está realizando en todo el Ecuador con las diferentes centros educativos se pudo obtener datos valiosos e importantes.

### **2.4.3. Instrumentos.**

Cuestionario de autoevaluación.- Fue elaborado por un por un equipo de investigación, tomando como fundamento de los criterios, de los estándares de desempeño docente propuestos por el ministerio de educación, así como las competencias profesionales.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño del docente en los ámbitos de la gestión legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos, nombre tipo y ubicación y de los docentes sexo edad años de experiencia nivel de formación nivel de educación que trabaja modalidad de trabajo y relación laboral del docente.



- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos
- ✓ Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
  - ✓ Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión
  - ✓ Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en la relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evalúan en el cuestionario son:

La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en relación de los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación de su práctica profesional.

La gestión de la planificación institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión del aprendizaje: Evalúa el nivel de frecuencia importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

La gestión de liderazgo y comunicación: Evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y en el entorno educativo.

Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula

El objetivo de la observación es identificar la gestión del aprendizaje, liderazgo, y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre los procesos didácticos pedagógicos y mejorar la práctica educativa este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión, el de aprendizaje y el de liderazgo comunicación que se evalúa a través de la frecuencia es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

## **2.5. Recursos.**

### **2.5.1. Talento Humano.**

Equipo de diseño de investigación de la UTPL.

Docentes investigados de los centros educativos

Investigadora

Tutor de tesis

Director de centros educativos investigados

### **2.5.2 Institucionales**

Centro Educativo Bilingüe Gandhi

Escuela Particular Mixta María Leonor Salgado

Salones de clases.

UTPL.

### **2.5.3. Materiales.**

Guía didáctica

Entorno virtual EVA

Textos

Pág. Web

Libros Revistas

Periódicos

Cámara fotográfica

Computadora e internet

Medios de transporte

#### **2.5.4 Económicos.**

Fotocopias de diferentes fuentes bibliográficas.

Fotocopias de encuestas y observaciones que realizo a los diferentes docentes.

Impresión de la carta de autorización al ingreso de centros educativos.

Impresión y anillados del trabajo de investigación.

Costos para movilización de un lugar a otro a los centros educativos

#### **2.6. Procedimientos.**

Asesoría del departamento de fin de titulación en la ciudad de Loja para la realización del trabajo investigativo, luego se procedió a ir a diferentes bibliotecas a recopilar información, biblioteca municipal, biblioteca San Francisco, biblioteca universidad Salesiana y universidad Central, para realizar el trabajo de investigación con la observación y la lectura se buscó la información obteniendo las citas bibliográficas para ser aplicadas en el marco teórico, se acudió en busca de centros educativos para aplicar las encuestas y los registros de observación a cinco docentes que se encuentren laborando y poder evaluar el desempeño docente obteniendo, así datos concretos y verídicos para concluir la parte estadística y realizar la metodología con todos los datos obtenidos, las técnicas que se utilizó.

La investigación en los centros educativos servirá para poder evaluar el desempeño docente de sus maestras que se encuentran laborando en las instituciones con el fin mejorar la calidad educativa o poder enmendar posibles errores.

Después de realizar el análisis se constató los porcentajes altos y bajos identificando cuales son los resultados de sus docentes investigados y concluyendo con un análisis de cada tabla

Se presento las conclusiones y recomendaciones que servirán a las instituciones investigadas a dar un cambio en bien de la educación

De la misma forma la propuesta servirá para que directivos corrijan posibles errores todo en bien de una educación de calidad.

El trabajo investigativo llevo a su final termino con la bibliografía y los anexos que sirvieron como un aporte más para culminación del proyecto.

La observación de campo y la investigación bibliográfica fueron de gran ayuda para el éxito de la culminación del trabajo investigativo.

## **CAPÍTULO. III RESULTADOS ANALISIS Y DISCUSIÓN**

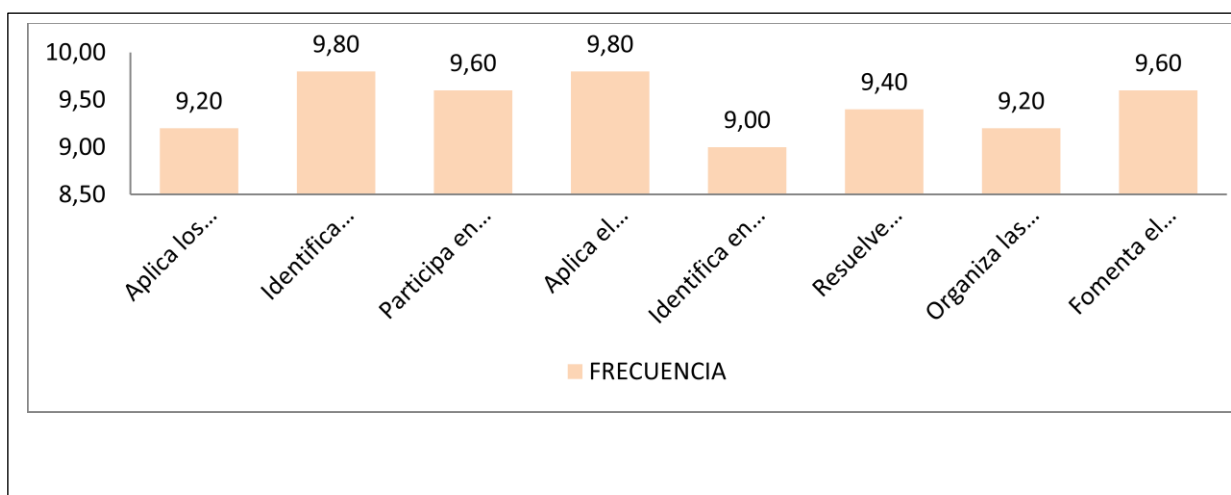
### 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

#### 3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

**Tabla 1** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>75,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,45</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado.



**Tabla 1** Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado.

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a los docentes investigados se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores no obstante el indicador 1.2 (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) Con una puntuación de 98% alta en comparación con los demás indicadores Observando así que los docentes investigados identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano que son el nivel inicial comprendido en dos periodos, inicial 1 e inicial 2 este proceso se da en niños de menores de 5 años su objetivo potenciar su aprendizaje y promover su bienestar mediante experiencias significativas, la educación general básica de 1 año de básica a décimo año Los jóvenes están preparados, entonces, para continuar los estudios de Bachillerato y para participar en la vida productiva política, social, y cultural para lo que se prepara visionan su ingreso a una carrera universitaria.

El aspecto 1.5 (Identifica en el plan Decenal de Educación los objetivos) con un porcentaje del 90% que está en los niveles más bajos de respuesta otros indicadores, a esto se puede decir que los docentes investigados deben identificar “el plan decenal de Educación este busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da la perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas y sean profundizadas.

El principal objetivo por parte del Ministerio de Educación de calidad a los niños y niñas de 5 años una perspectiva de calidad con la finalidad de garantizar los derechos, de la diversidad intermulticultural y que enfoque recursos en función del ritmo, del crecimiento y plasticidad del cerebro del infante dentro de un marco conceptual e inclusivo. Pues, se considera al niño que durante sus primeros años es el más adecuado para ofrecerle una educación temprana de calidad.” (Ministerio d. E., 2014).

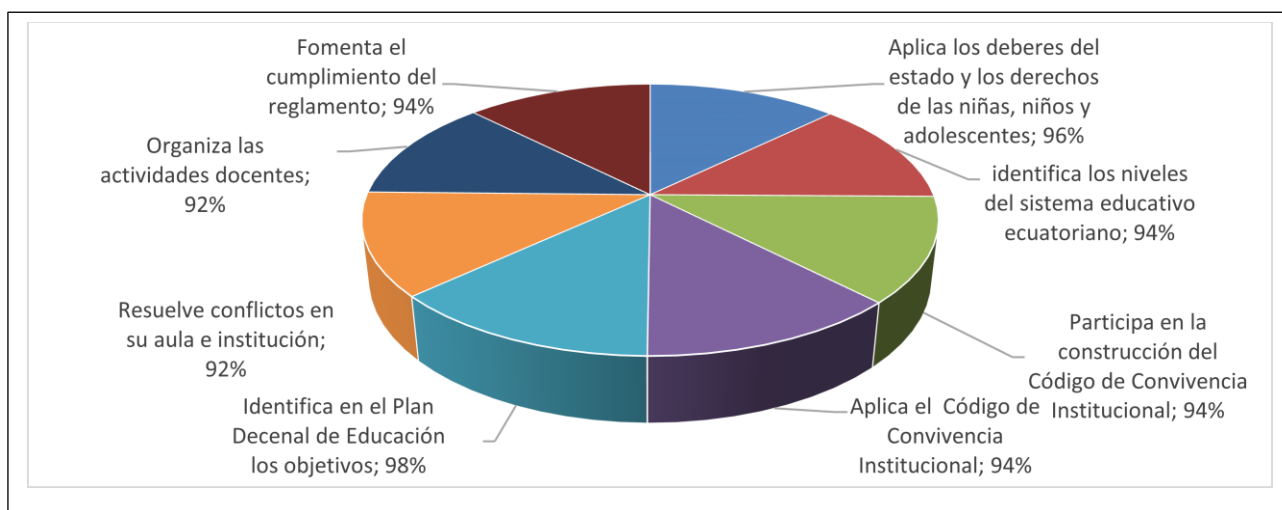
Con los resultados obtenidos podría decir que es importante que los docentes deben estar constantemente informándose sobre el Plan Decenal porque garantiza la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana

### 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

**Tabla 2.** Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>75,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,43</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado



**Tabla 2** Frecuencia nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor.



Cabe destacar que después de obtener los resultados de la aplicación del instrumento de evaluación a los docentes investigados los porcentajes más bajos son 1.6 (Resuelve conflictos en su aula e institución) obtuvo un porcentaje de 92%, y el 1.7 (Organiza las actividades docentes) de la misma forma tiene una frecuencia de 92% puntuaciones que se presentan bajas en comparación con las otras frecuencias, Sin embargo cabe destacar que los docentes deben contribuir al mejoramiento del clima institucional para el logro de una convivencia democrática en las instituciones educativas, promover en las y los estudiantes el desarrollo y fortalecimiento de habilidades para la resolución pacífica y creativa de los conflictos y a su vez los docentes deben organizar actividades dentro del centro educativo para que todos puedan integrarse, promoviendo vínculos afectivos , para lograr desarrollar sentimientos en cada uno de los docentes que intervienen en el proceso educativo.

Este artículo. (Castillo D. , 2010, pág. 41). Nos menciona que “la docencia es una profesión con una indudable carga ética y la que es imprescindible una importancia dosis de altruismo. Es obligación del docente ser el formador de las nuevas generaciones, y hacerlo con sabiduría, habilidad y tacto, para convertirse en referencia y modelo para sus alumnos. Debe estar abierto al pensamiento innovador siempre y cuando redunde en beneficio en un mejor aprendizaje para las personas de cuya instrucción es responsable.

No debe conformarse solo con una mecánica trasmisión de conocimientos y habilidades, que prepare a sus alumnos para integrarse en la realidad económica y social, debe también saber transmitir los valores que permitan a sus alumnos desarrollarse como seres humanos respetuosos con el prójimo y el mundo en que viven”.

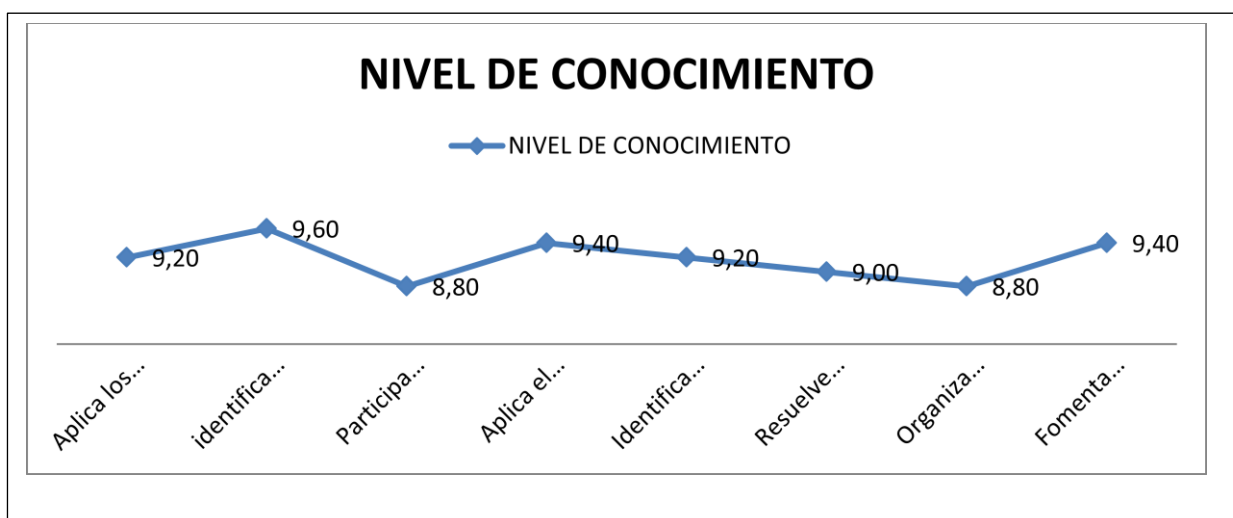
Los docentes deben estar preparados para resolver conflictos que muchas veces se presentan en el aula, y en la institución con sus alumnos, saber manejar la situación, buscar estrategias que permitan mantener la calma y sobretodo evitar que el conflicto no forme parte de la convivencia humana. Los docentes organizaran actividades dentro de sus instituciones donde prestan sus servicios para fortalecer un adecuado ambiente de trabajo, y así mantener un clima de tranquilidad, sentirse a gusto, motivados con las ganas de día a día dar lo mejor de ellos y que sus clases sean dinámicas, llegando a cada uno de sus estudiantes.

### 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

**Tabla 3.** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>73,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,18</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 3.** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

Observamos los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación aplicado a los docentes se puede apreciar que el 1.2 (Identifica el sistema educativo ecuatoriano) con una puntuación alta de 96% en comparación a los demás indicadores, verificando así que los docentes investigados reconocen los niveles de educación que son Nivel inicial, Educación Básica General. y Bachillerato , mientras que el indicador 1.3 (Participa en el Código de convivencia Institucional) obtuvo una porcentaje de 88% esta puntuación es la más baja con relación a los otros indicadores podemos darnos cuenta que los docentes evaluados deben considerar que el código de convivencia es uno de los requisitos para que una institución pueda desarrollar sus reglas claras y precisas para una sana convivencia, una institución está compuesta por estudiantes, docentes, padres de familia y su administración gracias al código de convivencia permite un acuerdo para que se brinde un educación de valores como amor, respeto paz tolerancia, libertad quizá la más importante la convivencia es la base de toda sociedad.

“El Código de Convivencia tiene como objetivo la adecuación de los estilos de convivencia institucional a los requerimientos de la sociedad actual, se plantea como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse creativamente, a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa.

El propósito del Código de Convivencia es conseguir el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa, conformada por los docentes, estudiantes y padres de familia, en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, sin recurrir a ningún tipo de sanción, teniendo calidad educativa y convivencia armónica.” Nos manifiesta el artículo del (Ministerio de Educación, 2014)

Es muy importante que los docentes formen parte del código de convivencia en todas las instituciones aplicando así los derechos y deberes para tener una mejor convivencia en la formación de niños y jóvenes con conciencia social para fortalecer obligaciones como educandos. El código de convivencia permite tener un o desarrollo y fortalecimiento integral en los estudiantes los docentes brindaran un apoyo a los estudiantes a sus compañeros y a sus padres de familia ejerciendo sus derechos de enseñar y a con armonía, sin presiones con

responsabilidad, en sus clases aplicando técnicas didácticas emprendiendo un mejor desempeño.

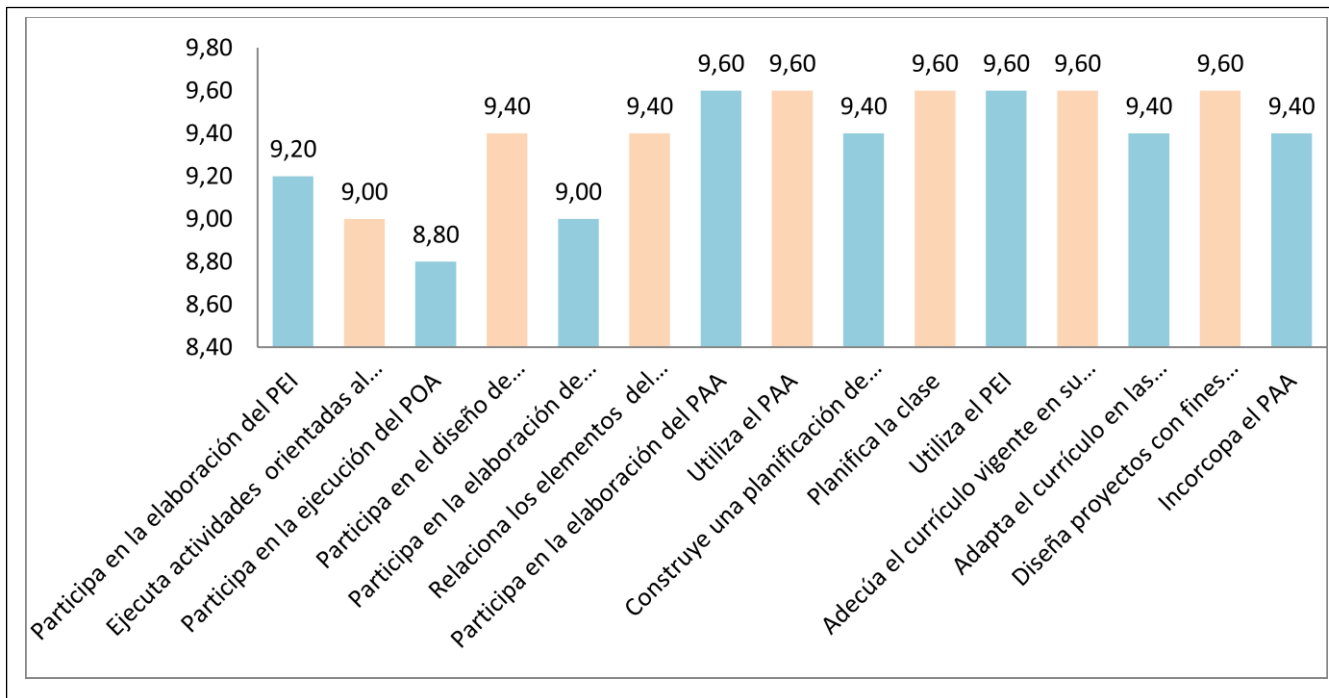
### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

#### 3. 2.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

**Tabla 4** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	96%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>140,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,37</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 4** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

Los resultados obtenidos en el ámbito de la planificación muestran que el indicador 2.10 (Planifica la clase) tiene la puntuación 96% más alta esto significa que planificar es una tarea fundamental en la práctica docente permite que los aprendizajes que se va impartir a los estuantes tengan un buen éxito, mientras que 2,3 (Participa en la ejecución del POA). Tiene un bajo porcentaje de 88% en comparación con los demás indicadores, esto indica que los docentes no participan en el plan operativo anual de las instituciones donde se encuentran laborando el POA es una herramienta que sirve para tener una mejor organización y control de todas las actividades que en el año escolar se van a realizar se ofrecen a corto plazo.

El programa operativo es un programa concreto de acción de corto plazo, que emerge del plan de largo plazo, y contiene los elementos (objetivo, estrategia, meta y acción) que permiten la asignación de recursos humanos y materiales a las acciones que harán posible el cumplimiento de las metas y objetivos de un proyecto específico. (Ministerio d. E., Plan Operativo anual., 2013) Manifiesta este artículo

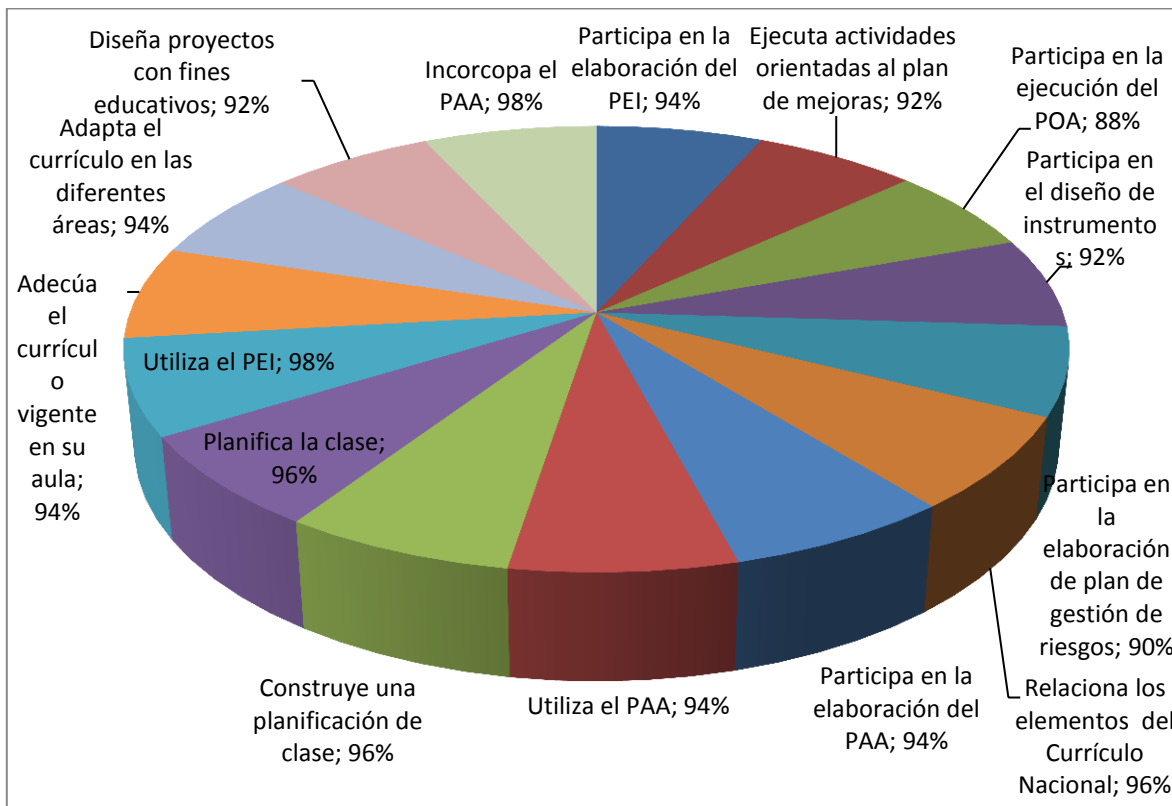
En cada institución es importante que realicen el plan operativo anual y sobretodo participen las maestras en la elaboración del mismo para poder alcanzar las metas o proyectos trazados para realizarlos en el año lectivo.

### 3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

**Tabla 5** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>140,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,39</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 5:** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

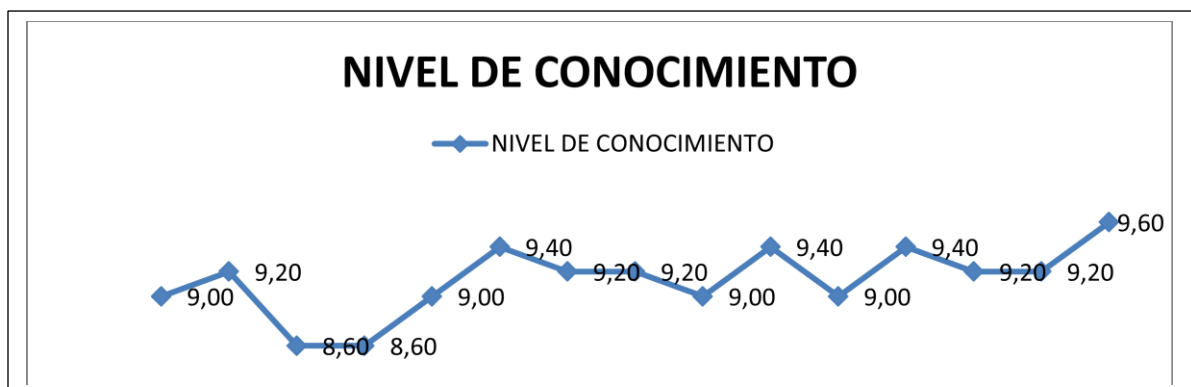
Con respecto a los porcentajes obtenidos podemos verificar que el indicador 2.11 (Utiliza el PEI) tiene un porcentaje de 96% el más alto por lo que indica que los docentes investigados si utilizan este plan estratégico institucional, es importante la construcción para que la institución educativa para pueda mejorar su calidad educativa, mientras que el 2,2 (Participa en la ejecución del POA). Tiene un porcentaje de 88% el más bajo en comparación con los demás indicadores. Por lo que los docentes según los resultados obtenidos no le dan la importancia o no participa en la ejecución del Plan Operativo Anual. “El sistema presupuesto por programas, divide su estructura en funciones, programas, y proyectos, siendo en esta última clasificación donde surge la conceptualización del Programa Operativo Anual (Ministerio d. E., Plan Operativo anual., 2013). Los docentes deben realizar al inicio del año su POA para poder trabajar de acuerdo con los planteamientos que en él se plantean y cumplir Esta herramienta de planeación, organización y control de las actividades permitirá tener un seguimiento a todas propuestas trazadas para iniciar su nuevo periodo académico

### 3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

**Tabla 6** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>137,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,13</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado





**Tabla 6** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado.

Con respecto a los porcentajes obtenidos en de los resultados en el ámbito de la planificación para su desempeño docente encontramos que el indicador 2.15 (Incorpora el PAA) tiene una puntuación de 96% el más alto en comparación con los demás indicadores podemos darnos cuenta que en este ámbito los docentes incorporan el plan anual de asignaturas que permite a la institución gestionar los propósitos planteados en su proyecto educativo, mientras que el indicador 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos). Tiene una puntuación baja del 86% demostrando así que las docentes de las instituciones investigadas tienen poca participación en el diseño de instrumentos.

“Las técnicas o instrumentos están estrechamente relacionadas con el enfoque o fundamento teórico o filosófico de evaluación que se tenga, ya que la técnica se convierte en herramientas que permite al evaluador recoger datos, esto es información relevante y útil para el proceso de evaluación.

Los instrumentos de evaluación son herramientas que permiten medir conocimientos, opiniones y conductas. (Ministerio d. E., Técnicas e instrumentos de evaluación, 2013).

Los instrumentos de evaluación son muy importantes en el proceso educativo porque son herramientas que servirán para llevar un registro de sus educandos ayudando a mantener un buen clima para la educación.

### **3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

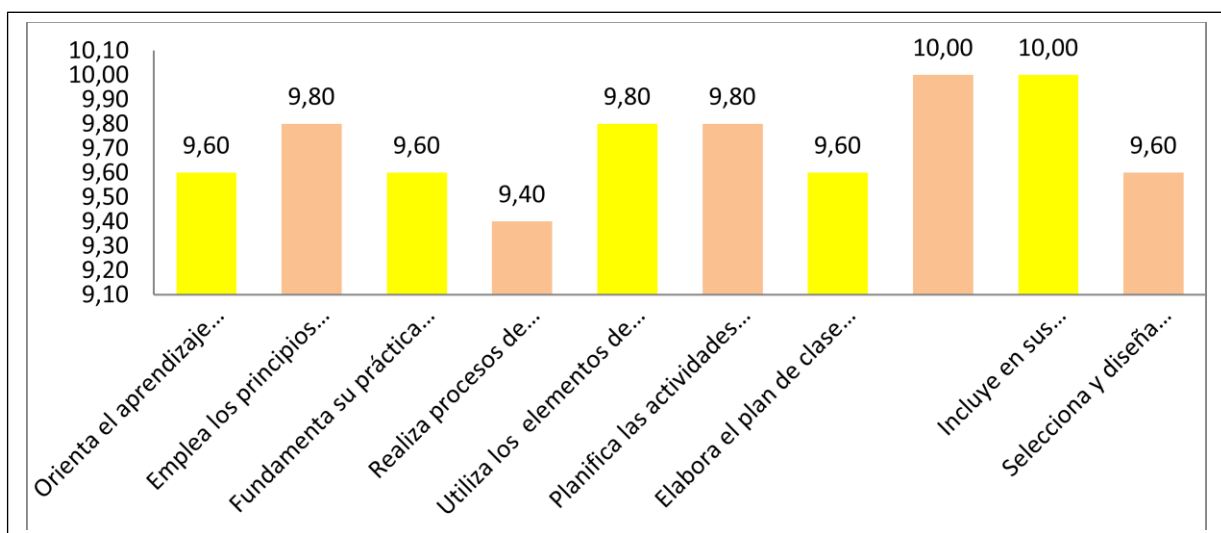
#### **3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje**

### 3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional sección planificación del proceso

**Tabla 7.** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>97,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,72</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado.



**Tabla 7.** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado.

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de evaluación a los docentes investigados tenemos que el 3,9 (incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje). Teniendo como el porcentaje más alto 100% dando como resultados que las docentes investigadas incorporan actividades de aprendizaje en sus planificaciones para que sus estudiantes tengan mejores conocimientos y ellos cumplen con uno de los requisitos más importantes que es tener una planificación para impartir sus clases, Cabe destacar que el porcentaje bajo es el indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa). con un porcentaje de 94% indicando que los docentes no realizan procesos de investigación en el ámbito educativo considerando que. “La necesidad de investigar en educación y en los centros e instituciones educativas surge desde la curiosidad, desde el momento en que nos hacemos preguntas sobre cómo funcionan las cosas, sobre los comportamientos de las personas y las instituciones educativas, sobre los efectos que produce nuestra práctica educativa o sobre cómo podemos innovar y mejorar los resultados de nuestras acciones. La investigación nos ayuda a incrementar el conocimiento y a obtener conclusiones sobre la realidad, los fenómenos y los hechos que observamos; nos ayuda a analizar la relación que se establece entre los elementos que configuran una determinada situación educativa y, muchas veces también, a tomar decisiones sobre cómo intervenir en dicha situación para mejorarla. Por tanto, la necesidad de investigar en Educación manifiesta” (Coronel Torres, 2013)

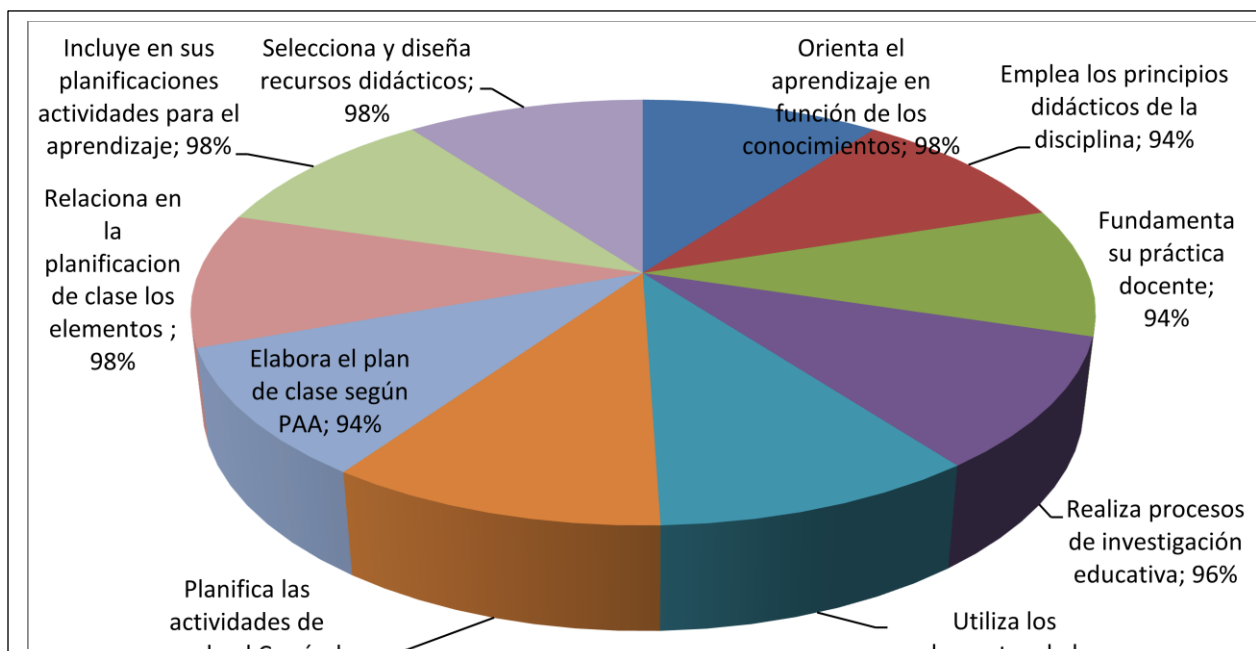
Los procesos de investigación son de vital importancia para incrementar el conocimiento de algunos aspectos que se desconoce, los docentes deben estar en constante investigación y aprendizajes para impartir conocimientos o estar preparados para responder interrogantes de sus alumnos

### **3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje**

**Tabla 8** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
<b>TOTAL</b>		<b>96,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,62</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 8** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

Según los resultados obtenidos el comparativo se deduce que el indicador 3.1 (Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos) tiene una puntuación de 98% alta en comparación con los demás indicadores donde se puede resaltar que los docentes al orientar sus aprendizajes se basan en función de sus conocimientos El maestro debe ser capaz de expresar y sentir ternura, estar siempre abierto y sensible a las vivencias afectivas de los alumnos; transmitir en la experiencia de enseñar el conocimiento Se observó que el indicador 3.3 (fundamenta su práctica docente) demuestra que tiene una puntuación de 94% puntuación, baja indicando así que los docentes no aplican la fundamentación en la práctica docente.

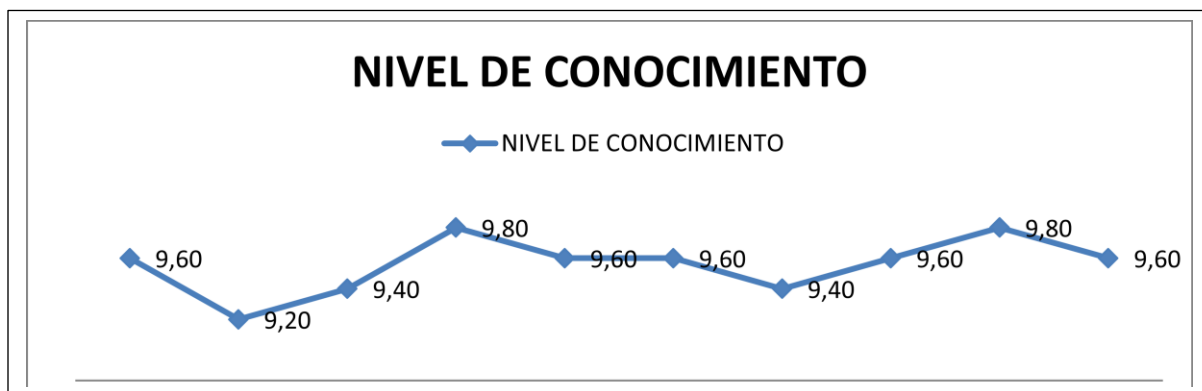
La práctica docente se relaciona estrechamente con los contenidos cognitivos y actitudinales estos fueron seleccionados con la base en la experiencia de las personas que participaron en el análisis de formación y debería estar orientada hacia la adquisición comprensión y desempeño del conocimiento, en la educación. (Medina M. , 2010, pág. 97) Nos indica este artículo La práctica docente es el trabajo cotidiano que día a día los educadores realizan en sus aulas, donde desarrolla los conocimientos teóricos aprendidos es su contacto con los estudiantes educando con amor y responsabilidad.

### 3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

**Tabla 9.** Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>95,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,56</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 9.** Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

En cuanto a los resultados obtenidos a los docentes investigados el indicador 3.10 Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje). Obteniendo un porcentaje de 98% el más alto en comparación con los demás indicadores, explica que sus docentes en sus planificaciones aportan con actividades de aprendizaje, permitiendo a sus alumnos crecer y desarrollarse en virtud de sus propios aprendizajes, el mayor éxito de los docentes será lograr desarrollar la mayor parte de razonamiento en sus alumnos.

Mientras que el indicador 3.2 Emplea los principios didácticos de la disciplina). Es el más bajo con una puntuación de 92% comparado con los demás indicadores, demostrando así que los docentes no emplean los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.

La disciplina escolar entendida como el buen comportamiento por parte del alumno tiene una doble proyección extintica cooperación para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje e intrínseca para beneficio del propio alumno, es decir para que aprenda a obedecer, para que cultive buenos hábitos para que se discipline (Celi, 2008, pág. 117)

Los docentes deben emplear principios para la disciplina ayudando así a los niños y niñas a tener un buen comportamiento dentro del centro educativo, de la misma manera en sus salones

de clase cuando están impartiendo su conocimiento 3 3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

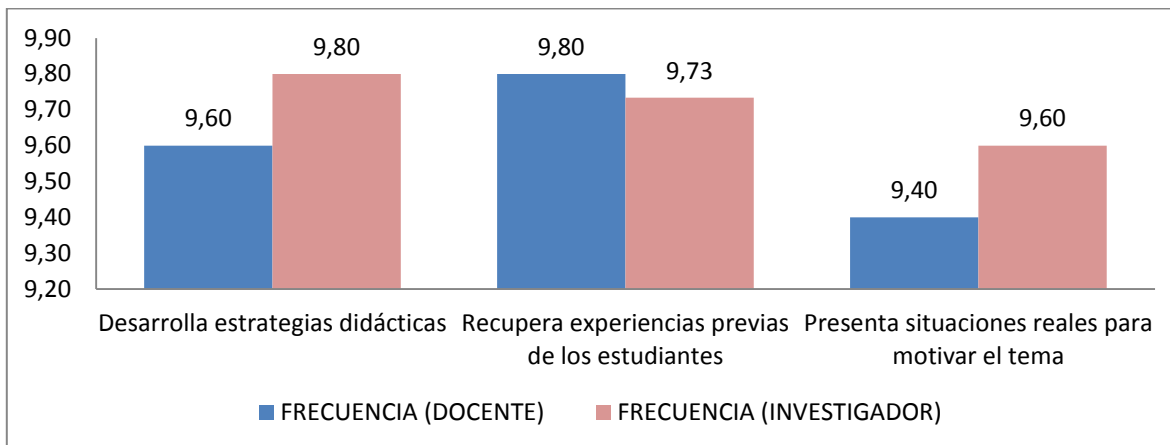
### 3.3.2 Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

#### 3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

**Tabla: 10** Inicio Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	9,80	96%	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,73	98%	97%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	9,60	94%	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,80</b>	<b>29,13</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,60</b>	<b>9,71</b>	<b>96%</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla: 10 Inicio** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

En referencia a los resultados obtenidos puedo observar que el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) tiene un porcentaje alto en la frecuencia del docente 94% y en frecuencia del investigador 96%. Indicando así que el docente desarrolla sus estrategias didácticas al momento de hacer sus planificaciones para impartir sus clases. Mientras que el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con una puntuación en la frecuencia del docente 9.40 y en la frecuencia del investigador 9.60 porcentajes altos Explicando así que para los docentes es importante motivar el tema que se va a tratar.

La motivación permite ayudar alcanzar los objetivos que una persona se plantea en su vida, influye bastante en las relaciones interpersonales, cuando la profesora propone a sus alumnos hacer grupos de libre elección para ejecutar una tarea grupal el alumno se mostrara activo y motivado, escogerá a los compañeros. Finamente la motivación del profesor influye tanto en su rendimiento docente como en la autoestima de sus alumnos ya que un profesor desmotivado con una baja autoestima contagia y trasmite a sus alumnos, expresa. (Santrock, 2006, pág. 86)La motivación tanto en el aula como la de los alumnos y profesores es muy importante y de manera se fortalecerá el aprendizaje

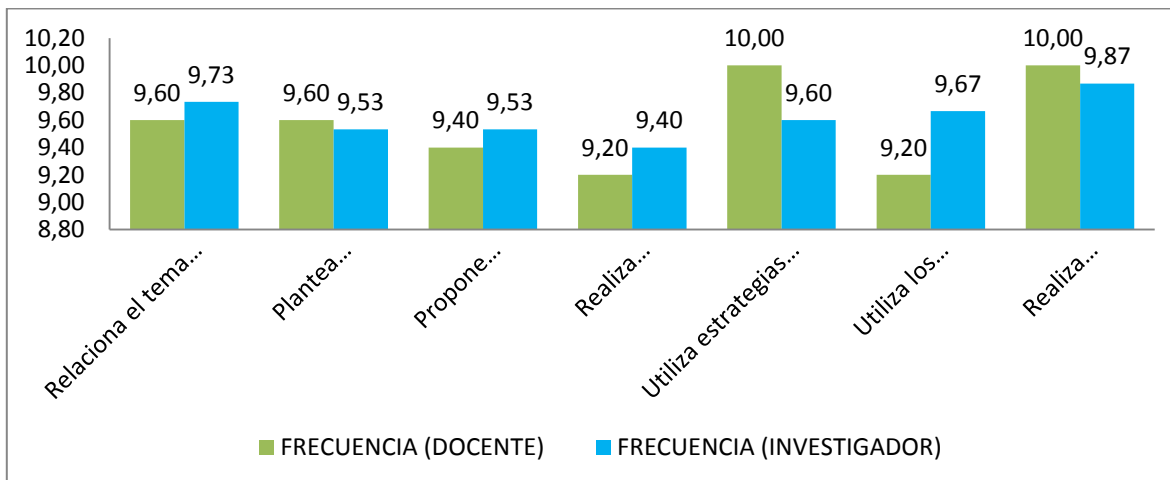


**3.3.2.2 Niveles de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.**

**Tabla: 11 Desarrollo** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,73	96%	97%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,53	96%	95%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,53	94%	95%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	9,40	92%	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	9,60	100%	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	9,67	92%	97%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	9,87	100%	99%
	<b>TOTAL</b>	<b>67,00</b>	<b>67,33</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,57</b>	<b>9,62</b>	<b>96%</b>	<b>96%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla: 11 Desarrollo** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor.

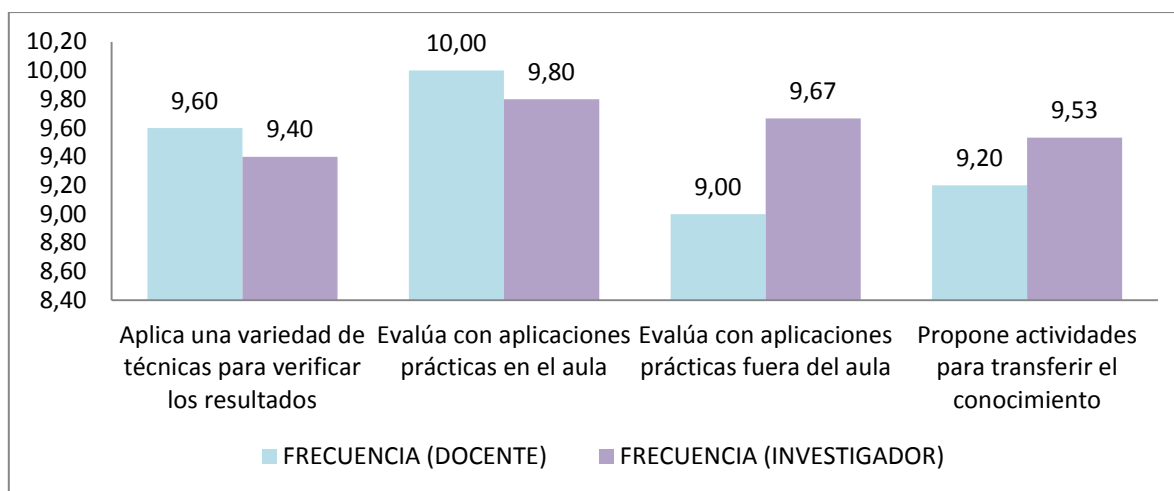
Los resultados obtenidos nos indican que el indicador 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) Tiene una puntuación de 100% en la frecuencia del docente y 9,85 en la frecuencia del investigador mientras, que el indicador 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar y figar el nuevo conocimiento). Con una puntuación baja en frecuencia del docente 92% y frecuencia del investigador 95% porcentajes bajos en comparación a los demás indicadores, entendiendo así que los docentes investigados, todas las actividades deben tener una organización para poner impartir nuevos conocimientos, toda planificación bien organizada llega a tener una mejor actitud para desempeñar bien sus trabajo diario en las aulas.

### 3.3.2.3 Niveles de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

**Tabla 12:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	9,40	96%	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	9,80	100%	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	9,67	90%	97%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	9,53	92%	95%
<b>TOTAL</b>		<b>37,80</b>	<b>38,40</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,45</b>	<b>9,60</b>	<b>95%</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado.



**Tabla: 12** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje **Evaluación**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

De los resultados obtenidos el porcentaje más alto es el 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) con una puntuación en la frecuencia del docente 10 y en la frecuencia del

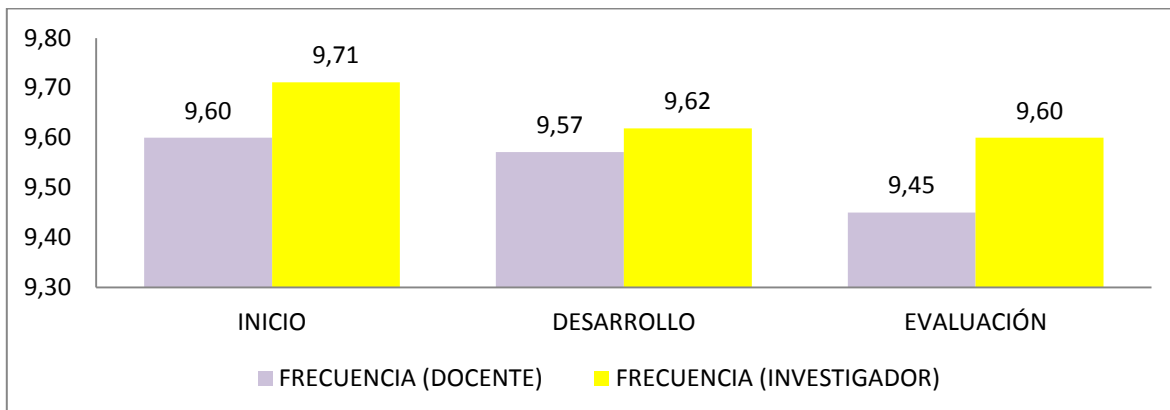
investigador 98% Indicando así que los docentes evalúan actividades dentro del aula y el indicador más bajo 3. 13.1 (Aplica una gran variedad de técnicas para verificar los resultados) con una puntuación en la frecuencia del docente 9,60 y en frecuencia del investigador 94% puntuación baja en relación a los demás indicadores. Dando como resultado que los docentes aplican una variedad de técnicas, para que estas se conviertan en habilidades necesarias para verificar resultados, todas las actividades deben tener una variedad según sea el trabajo que el alumno lo realice todas la técnicas siempre llevaran a tener un resultado Es muy importante que los docentes impartan estas técnicas a sus alumnos para poder incentivar en ellos y tener buenos resultados tanto en el ámbito académico como personal porque el docente no solo enseña sino educa.

### 3.3.2.4. Niveles de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

**Tabla: 13:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje **Visión Global**.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	9,71	96%	97%
3.12	DESARROLLO	9,57	9,62	96%	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,45	9,60	95%	96%
	TOTAL	28,62	28,93		
	PROMEDIO	9,54	9,64	95%	96%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla: 13** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### **Visión Global**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado

En relación a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje En la visión global tenemos como resultado un porcentaje alto en relación al indicador 3.11 (Inicio) con un porcentaje en frecuencia del docente 96% y en frecuencia del investigador 97% indicadores altos en relación a los demás que los docentes siempre está buscando estrategias didácticas para motivar a sus alumnos a guiar sus conocimientos y aprendizajes.

Por otra parte el indicador 3.13 (Desarrollo) presenta un porcentaje bajo en relación a los demás indicadores con una puntuación en la frecuencia del docente 94% y en la frecuencia del investigador 96% porcentajes bajos en relación a los demás indicadores significa que los docentes investigados no aplica la variedad de técnicas para verificar resultados es decir que el docente debe buscar e investigar diferentes técnicas para aplicarlas en sus salones de clases.

#### **3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.**

**Tabla 14 Inicio** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
TOTAL		28,40	
PROMEDIO		9,47	95%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 14** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje **Inicio**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

Los resultados obtenidos observamos que el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) Con una puntuación alta de 96% en comparación a los demás indicadores demostrando así que los docentes , El aprendizaje real en la clase depende de la habilidad del profesor para mantener y mejorar los conocimientos antes de impartir un conocimiento es importante conversar con sus alumnos para verificar si la clase nueva tienen algún conocimiento muchas veces los estudiantes tienen algún interés por aprender más en alguna materia ahí es importante incentivar más por este aprendizaje.

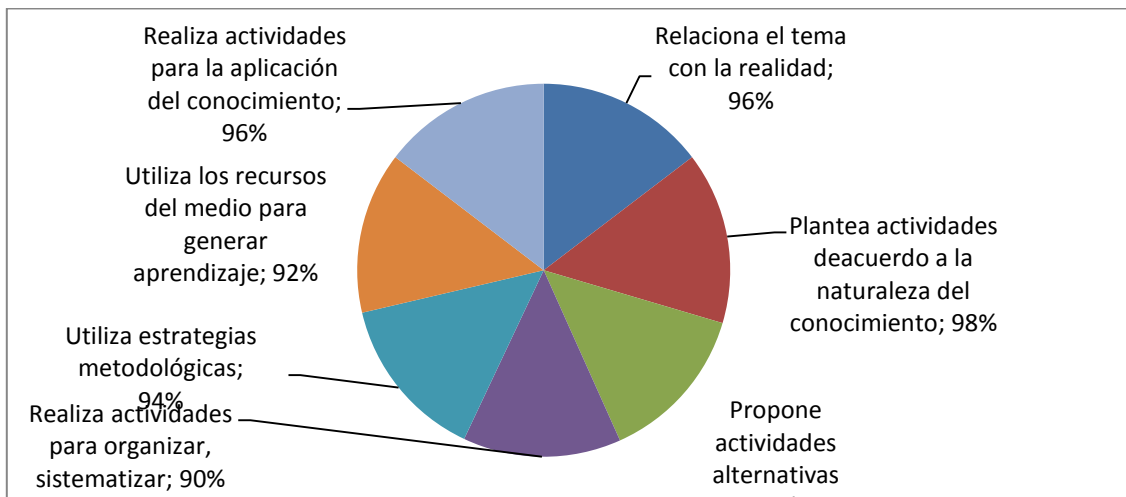
Con relación al indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) Tiene una puntuación de 94% Indicador bajo en comparación con los demás indicadores observando que los docentes antes de impartir sus clases deben presentar situaciones reales anecdóticas para motivar el tema que se impartirá a sus estudiantes antes de iniciar la clase se debe presentar actividades donde permitirán a los estudiantes que el tema que se va a tratar sea ameno interesante y fácil de entender.

### 3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO

**Tabla 15 Desarrollo** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje **Desarrollo**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>65,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,37</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 15 Desarrollo** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

En cuanto a los resultados obtenidos de la investigación realizada a los centros educativos los porcentajes nos dan como resultado en indicador 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) con una puntuación de 98% porcentaje alto en comparación a los demás indicadores esto quiere decir que los docentes cuando imparten sus conocimientos buscan temas que permitirán a los estudiantes tenga ya una visión clara del tema que se va a tratar. En cuanto al indicador 3.12.6 (Utiliza recursos del medio para generar el aprendizaje.) con una puntuación de 92% baja con relación a los demás indicadores indicando que los docentes no utilizan recursos del medio para reforzar los conocimientos que es importante que los recursos en la planificación diaria sean un medio para dar la clase.

Los materiales de aprendizaje son importantes porque pueden aumentar significativamente el logro estudiantil, apoyando el aprendizaje de los estudiantes, por lo que permite explorar el conocimiento de forma independiente, así como proporcionar la repetición (Sanchez, 2012)

Los recursos didácticos son vínculos que servirán a los estudiantes para su aprendizaje guían y motivan sus conocimientos.

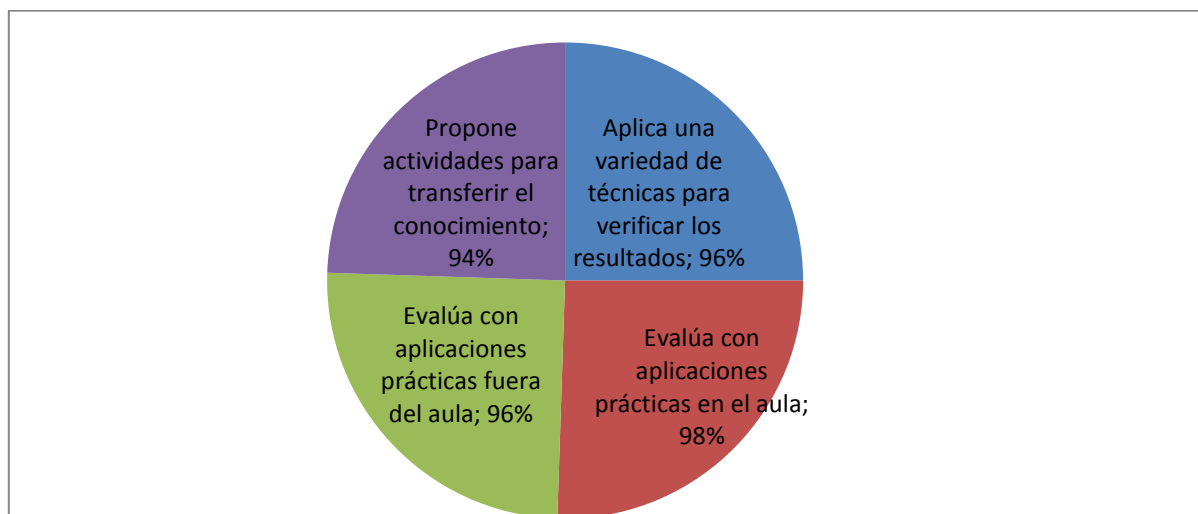


**3.3.2 7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.**

**Tabla 16** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje Evaluación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>38,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,60</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Gandhi y María Leonor



**Tabla 16 Evaluación** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

Con respecto a los resultados obtenidos a los docentes investigados tenemos que el indicador 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) con una puntuación de 98% alta en

comparación con los demás ítems significando así los docentes evalúan todos los aprendizajes en el aula.

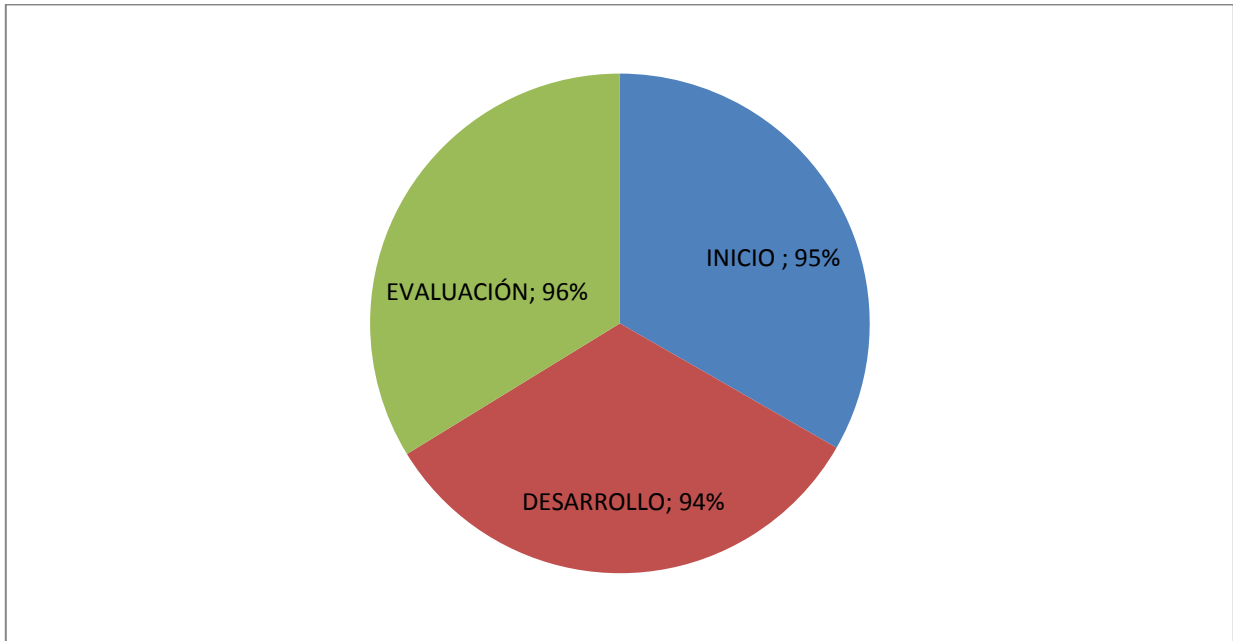
El ítem 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) con una puntuación de 94% puntuación baja con relación a los demás indicadores verificando así que las docentes deben proponer actividades para transferir el conocimiento sino más bien para transmitir el conocimiento que es muy importante en la educación de los estudiantes.

**3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL**

**Tabla 17.** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción el docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje **VISION GLOBAL**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,47	95%
3.12	DESARROLLO	9,37	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,44</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,48</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor.



**Tabla 17.** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje **Visión Global**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

En relación a los porcentajes obtenidos el indicador 3.13 (Desarrollo) con una puntuación alta de 96% indicando que los docentes plantean actividades de acuerdo al conocimiento ayudando

Así a sus estudiantes entender mejor la clase y el indicador 3.13.4 (Evaluación) con una puntuación baja en relación a los demás con un 94% indicando que los docentes no transfieren el conocimiento sino lo imparten a sus alumnos un buen docente su trabajo se ve reflejado en los conocimientos que adquiere sus alumnos.

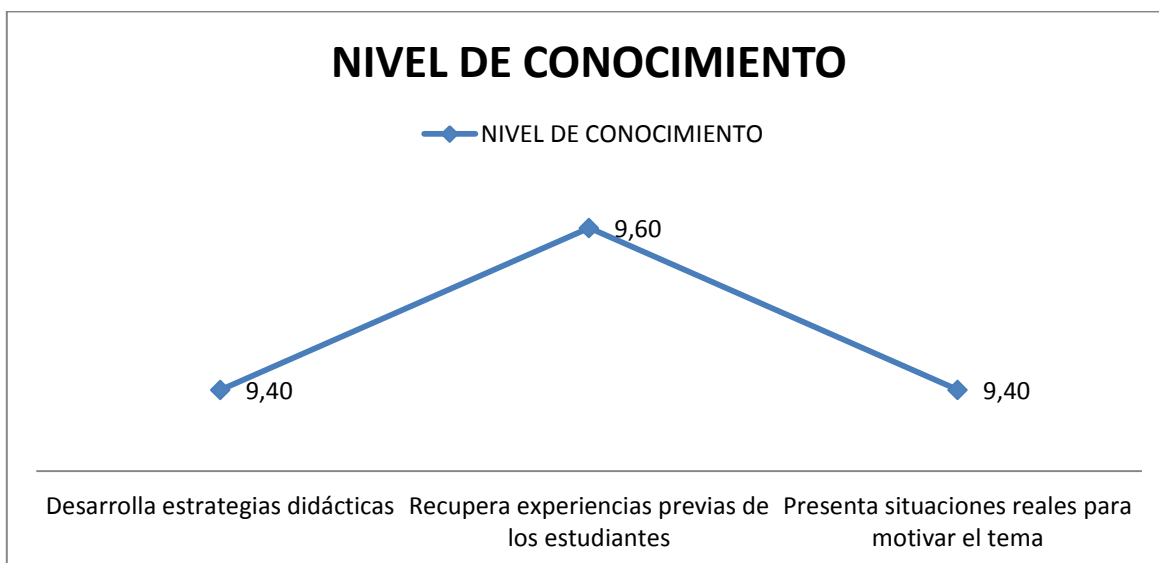
El conocimiento debe estar estructurado en excelencia humana sostenible, la creatividad por aprender, está también en la satisfacción personal, por aprender nuevos conocimientos.

### 3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje. **INICIO**

**Tabla 18 .Inicio** Nivel de conocimiento que tiene el docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,47</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 18.** Nivel de conocimiento que tiene el docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje. **Inicio.**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

En cuanto a los resultados obtenidos el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) Tiene una puntuación de 96% que los docentes antes de iniciar un nuevo conocimiento es importante que se realice preguntas para comprobar si el estudiante tiene alguna idea del tema nuevo que se va a impartir. Mientras el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) con un porcentaje de 94% porcentaje bajo en comparación con los demás indicadores.

“Podríamos decir que la utilización de estas estrategias parten de diferenciar técnicas y estrategias son el modo en que enseñan a nuestros alumnos, su esencia, la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente. Se explican todos los detalles de, el modo de enseñanza para así poder determinar cuál sería la mejor estructura a la hora de enseñar. Como profesores nos interesa conseguir de nuestros alumnos todo lo máximo de ellos, sin embargo existen muchas diferencias de calidad y cantidad de estrategias de aprendizaje para los alumnos. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)

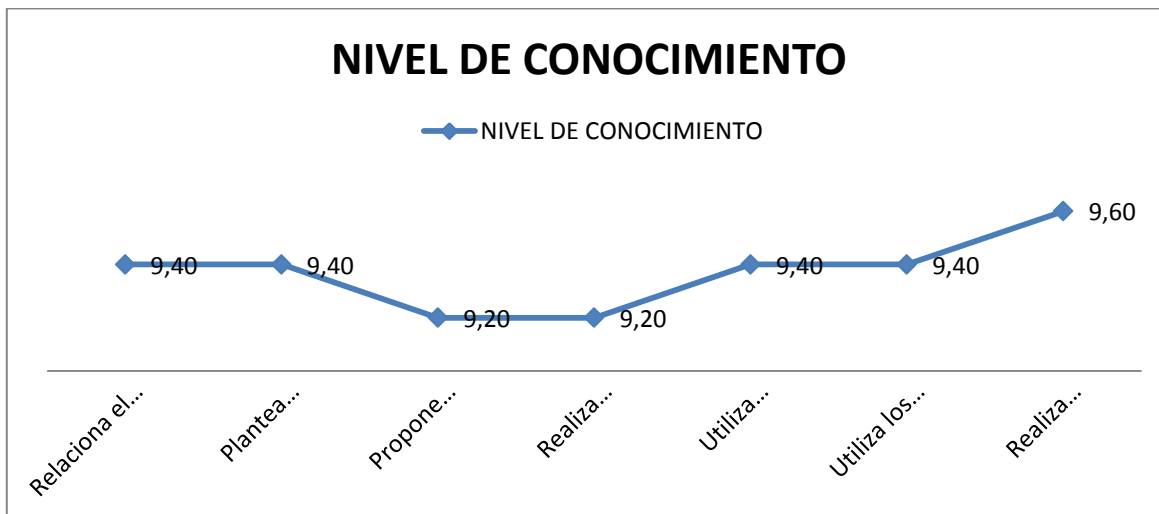
Los maestros de preescolar llegan a la vida del niño desde muy temprana edad lo que se educa en el salón de clases sentara las bases para el resto de su vida, con ellos se aplica estrategias para su aprendizaje.

### 3.3.2.10. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.

**Tabla 19 .Desarrollo** Nivel de conocimiento que tiene le docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>65,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,37</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 19.** Nivel de conocimiento que tiene el docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje **Desarrollo**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

En relación a los porcentajes obtenidos el indicador 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) con una puntuación de 96% alta en comparación con los demás indicadores, demuestra que los docentes se preocupan por realizar actividades para reforzar los conocimientos de los estudiantes. El indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas) con un porcentaje menor de los demás indicadores 92%.

Sistema de actividades metodológicas. Es un sistema de acciones que permiten la preparación de la planificación del trabajo metodológico. Ofrece como proceder de acuerdo a las características de cada centro, cómo operar y utilizar sus componentes para alcanzar sus objetivos propuestos. (Vasen, 2012)

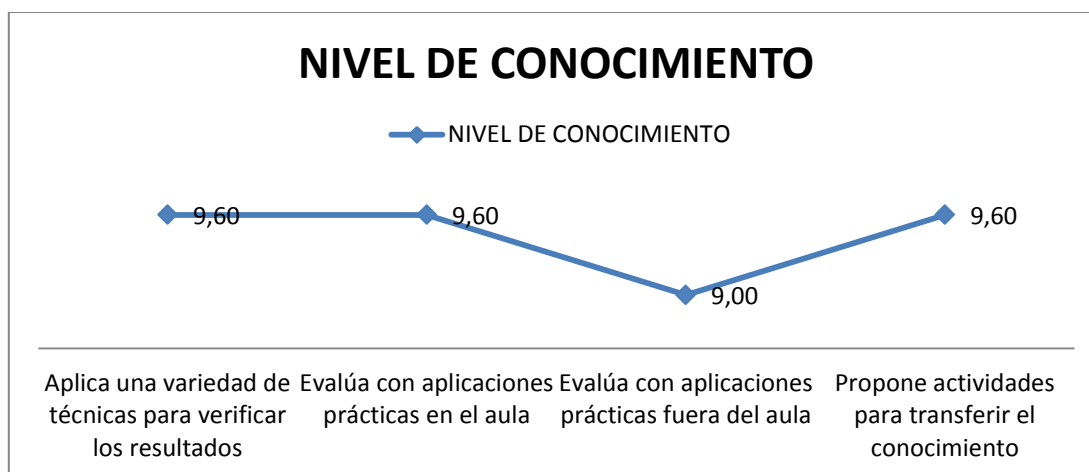
Las actividades metodológicas ayudan al docente a promover aprendizajes abarcando didácticas de enseñanza ayudan a tener una mejor comprensión para enseñar son una secuencia ordenada de estilos de enseñanza de actividades que utiliza el docente para su práctica educativa.

**3.3.2.11. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.**

**Tabla 20.** Nivel de conocimiento que tiene le docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje. **Evaluación**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,45</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 20.** Nivel de conocimiento que tiene le docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje **Evaluación**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

En cuanto los resultados obtenidos en las tablas los indicadores manifiesta que el indicador 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) tiene una puntuación de 96% alta en comparación con los demás indicadores verificando así que las docentes investigadas si

evalúan las practicas que sus alumnos realizan en el aula es un aporte que el docente se da cuenta que si lo realizo el alumno ayudando así a reforzar sus conocimientos.

Con relación al porcentaje menos bajo es el 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), obteniendo un porcentaje menor con relación a los demás indicadores.90%.

El profesor tiene la máxima responsabilidad por lo que pueda pasar en cualquier lección, la experiencia del aprendizaje fuera del aula puede ayudar a que los alumnos desarrollen un mayor sentido de su propia responsabilidad, en relación con sus compañeros y con las tareas en las que estarán trabajando.es necesario relacionar las actividades seleccionadas con los objetivos y propósitos de la práctica cuando se planea llevar a cabo el aprendizaje fuera del aula., (Palacios K. , 2013).

Los aprendizajes fuera del aula ayudan a tener experiencias a los alumnos a crear en ellos hábitos de trabajo reforzar los conocimientos adquiridos en el aula.

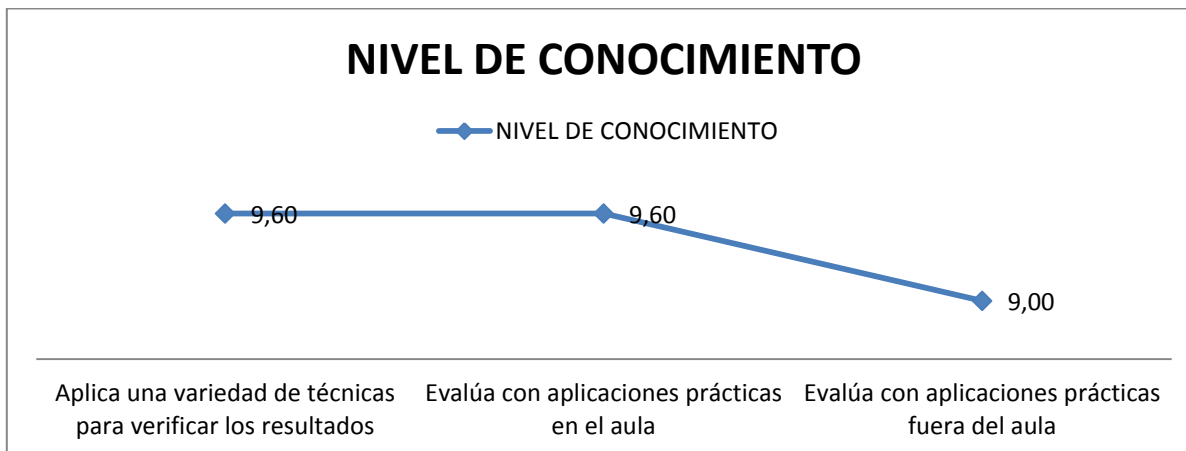
### 3.3.2.12. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,40</b>	<b>94%</b>

**Tabla 21.** Nivel de conocimiento que tiene el docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje. **Visión Global**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor





**Tabla 21.** Nivel de conocimiento que tiene le docente en la enseñanza aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje **Visión Global**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

Una puntuación de 96% explicando así que los docentes todas las prácticas que realizan con sus alumnos en las aulas son evaluadas mientras, 3.13 (Evalúa con aplicaciones fuera del aula) con una puntuación menor de 90% con relación a los demás indicadores donde indica que las tareas aportes permitiendo así es que los docentes toman muy en cuenta para evaluar todas sus evaluaciones. Los aprendizajes fuera del aula ayudan a tener experiencias a los alumnos a crear en ellos hábitos de trabajo reforzar los conocimientos adquiridos en el aula, estos aprendizajes, como investigaciones proyectos realizados por los alumnos alimentan sus conocimientos.

### 3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

**Tabla 22** Transpuesto resultados desglosados en la gestión del aprendizaje

<b>(TRANSPUESTO )Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>			
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Evaluación</b>
<b>FRECUENCIA</b>	9,60	9,57	9,45
<b>IMPORTANCIA</b>	9,47	9,37	9,60
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9,47	9,37	9,45

**Tabla 22** Transpuesto resultados desglosados en la gestión del aprendizaje

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes de los centros Educativos Gandhi y María Leonor S.

Considerando los resultados obtenidos en la gestión del aprendizaje En desarrollo tenemos (Importancia) con una puntuación de 9,37 baja en comparación con los demás indicadores significando que tienen una mejor importancia en el aprendizaje los docentes buscar más estrategias para desarrollar los conocimientos de los estudiantes. Mientras que el indicador (Frecuencia) 9,60 es la más alta en comparación con los demás indicadores, considerando así que los docentes en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

El profesor facilita los aprendizajes a los estudiantes, gracias a una serie de actividades que contemplan la interacción de los alumnos con determinados contenidos. La estrategia didáctica debe proporcionar a los estudiantes: motivación, información y orientación para realizar sus aprendizajes.

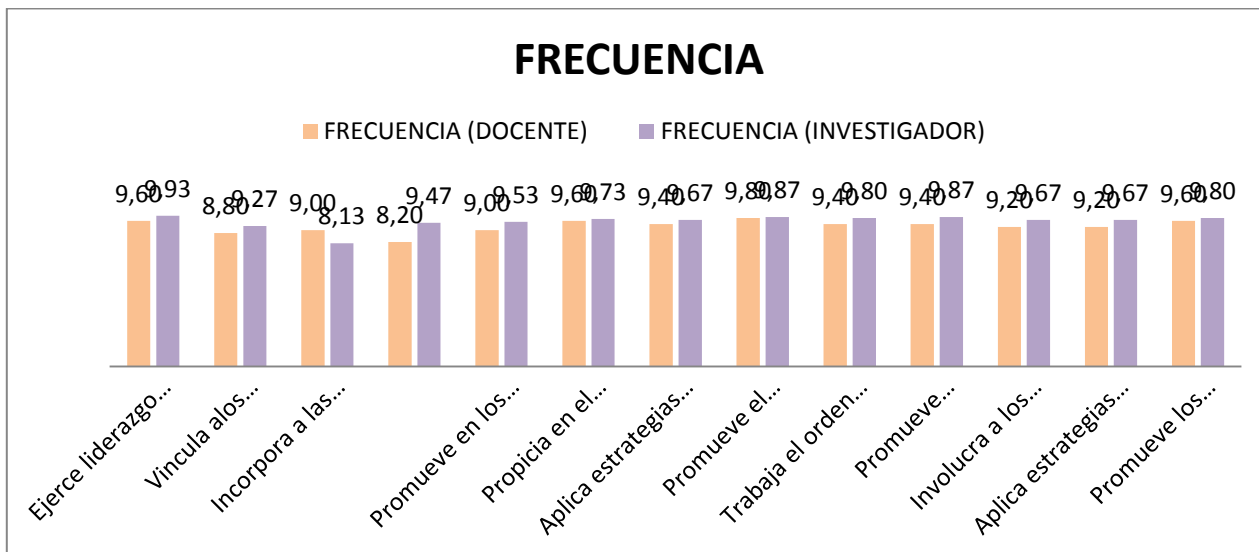
### **3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación**

#### **3.4.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la perceptiva del docente y la observación del investigador.**

**Tabla 23.** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	9,93	96%	99%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	9,27	88%	93%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	8,13	90%	81%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	9,47	82%	95%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	9,53	90%	95%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9,73	96%	97%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	9,67	94%	97%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,87	98%	99%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	9,80	94%	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	9,87	94%	99%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	9,67	92%	97%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	9,67	92%	97%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,80	96%	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>120,20</b>	<b>124,40</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,25</b>	<b>9,57</b>	<b>92%</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 23.** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

Con respecto a los porcentajes obtenidos a los docentes investigados observamos el porcentaje alto 4.8 (Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula). Con un porcentaje de un 98% puntuación alta en comparación con los demás indicadores, comprobando que los docentes cumplen con todas las actividades planteadas en el aula proporcionando que los conocimientos que imparte el docente sean entendidos por parte de sus alumnos.

En cuanto al indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario). Tiene una puntuación baja de 82% explicando así que los docentes investigados no promueven acciones orientadas a la servicio. El Servicio Social es un proceso que permite al estudiante involucrarse, desde su formación profesional, a los problemas sociales de su entorno. Su fundamento es además de la práctica, hacer un bien a la comunidad a la vez que se busca ofrecer al estudiante por un lado, un espacio de aprendizaje y práctica profesional; por otro lado un proceso académico de reflexión y análisis, que le permita profundizar en el sentido de la práctica que realiza encaminada a la reflexión sobre su actuar profesional. (Salazar. M. d., 2010)

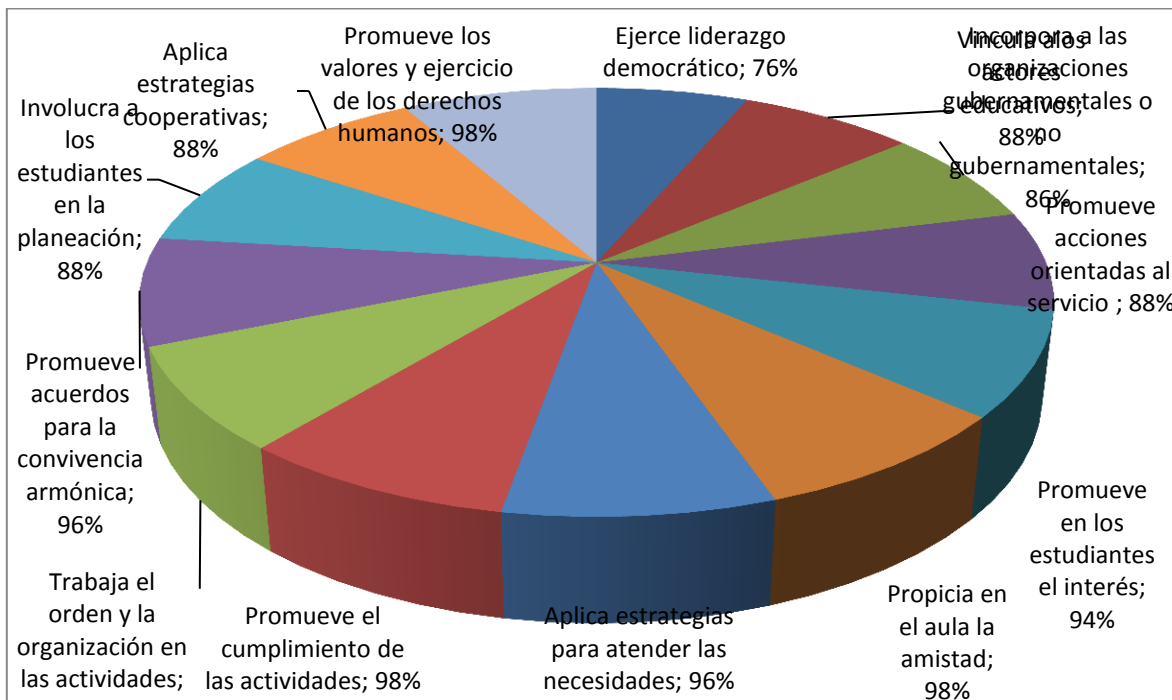
Todo docente debe tener servicio social e involucrar a sus estudiantes a que participen y realicen trabajo comunitario emprender en ellos espíritu de colaboración hacia las personas de la comunidad. Aprendiendo a compartir con los demás y fomentar el servicio social.

### 3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

**Tabla 24** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	7,60	76%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>118,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,12</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado.



**Tabla 24** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado.

En referencia a las investigaciones realizadas a las docentes se demuestra un porcentaje alto en el indicador 4.6 (Propicia la amistad en el aula) con una puntuación de 98% nos hace referencia que el docente además de ser la persona que imparte los conocimientos proporciona la amistad a sus alumnos Todo maestro debe nacer con el don de ser maestro educar a los niños que serán ellos quienes formaran a toda una sociedad, una buen maestro debe educar en valores, a sus estudiantes enseñar es un arte que se va perfeccionando todos los días dentro del salón de clases, el éxito de que se brinde una educación de calidad a todos los niños y niñas depende de que el profesor. En cuanto a indicador 4.1 (Ejerce liderazgo democrático) Tiene una puntuación de 76% indicador que se muestra un porcentaje bajo en relación a los demás, mostrando así que los docentes investigadas no ejercen un buen liderazgo democrático en sus centros educativos donde ejercen su profesión.

“El liderazgo democrático es aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo decida tomar diferentes decisiones, tiene el deber de potenciar discusiones de grupo y escuchar diferentes opiniones, puede ofrecer diversas soluciones” (Palacios G. , 2012)

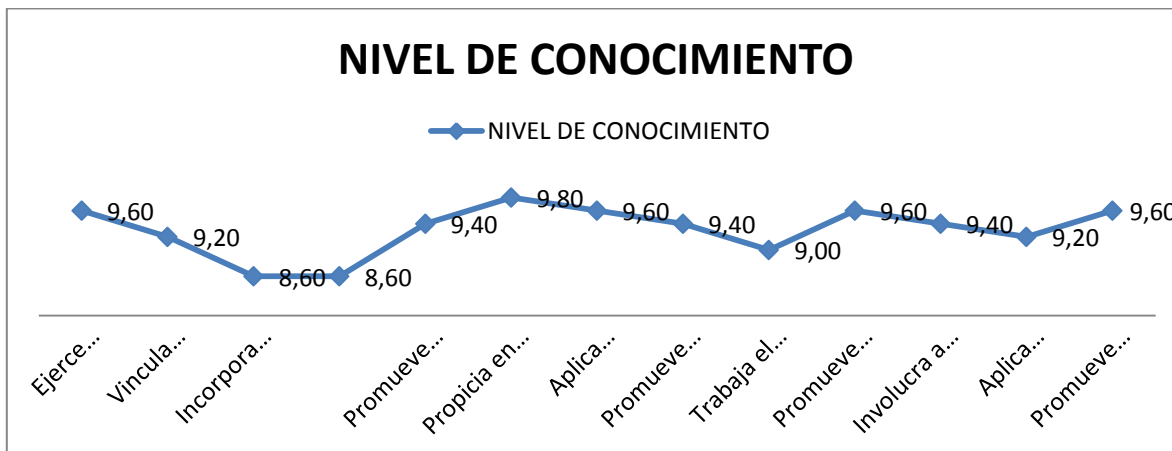
Las docentes pueden ejercer el liderazgo democrático porque este se trabaja en forma conjunta se toman las opiniones de todos y se llega a una solución satisfactoria para los problemas o asuntos a tratar sea de la institución o de sus alumnos, y a través de este liderazgo todos quedan conformes porque llegan a un consenso y así todos cooperan en bien de la educación.

### 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

**Tabla 25** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>121,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,31</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor



**Tabla 25** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor

Con respecto a los porcentajes obtenidos el indicador 4.6 (Proporciona en el aula la amistad) con una puntuación de 98% es el más alto verificando así que los docentes brindan su amistad a sus alumnos y eso ayuda a que los estudiantes vean en el docente a un amigo ya que los alumnos pasan más horas en los centros educativos y los docentes son como sus segundos padres.

En cuanto al porcentaje más bajo es 4.3 (Incorpora las acciones gubernamentales y no gubernamentales) con un porcentaje de 86% con relación a los demás indicadores, esto explica que las instituciones que son fiscales si reciben ayudas por parte del gobierno, y con relación a las instituciones que son particulares todas acciones son adquiridas por sus directores, las acciones gubernamentales o no gubernamentales todas siempre van encaminadas a una buena educación permitiendo así que sus docentes están capacitadas para brindar una educación de calidad.

Las instituciones particulares investigadas no incorporan acciones gubernamentales por lo que todos sus proyectos y acciones que realizan son bajo supervisión de sus directores.



### 3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Tabla 26 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,60	9,72
	Desarrollo	9,57	9,65
	Evaluación	9,45	9,64
	Visión Global	9,54	9,67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,25	9,62

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes de los centros Educativos Gandhi y María Leonor S.

Considerando los resultados obtenidos en la aplicación del registro de observación el ámbito de gestión del aprendizaje en ejecución del proceso de enseñanza en (Inicio) 9,72 el más alto en comparación a los demás indicadores demostrando así que en la gestión del aprendizaje por parte de las docentes investigadas es tomado muy en cuenta al momento de realizar sus actividades escolares ,el más bajo en la gestión del liderazgo y comunicación 9,25 puntuación que se destaca en comparación la más baja dando por resultado que los docentes no practican el liderazgo y la comunicación que es uno de los aspectos que los docentes deben poseer para demostrar a sus alumnos que se debe poner en práctica el liderazgo

### 3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

**Tabla 27** Desempeño Profesional del Docente Análisis Global

ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		9,45	9,43	9,18
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		9,37	9,39	9,13
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,72	9,62	9,56
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,54	9,48	9,40
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,25	9,12	9,31

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes de los centros Educativos Gandhi y María Leonor S.

Dado los resultados obtenidos en el cuestionario de observación de las actividades docentes tenemos que el indicador de 3 (Gestión de aprendizaje Planificación del proceso de enseñanza) Tiene una puntuación de 9.56 en el nivel del conocimiento puntaje alto comparado con los demás indicadores donde demuestra que los docentes aplican las estrategias en el aprendizaje de sus clases impartidas permitiendo un mejor desarrollo en cuanto a sus conocimientos se refiere.

Mientras que los indicadores que el indicador 1 (Gestión) tiene una puntuación baja en comparación a los demás indicadores 9,18 donde indica que los docentes investigados en la

parte de la gestión institucional no tienen conocimientos sobre este tema o no aplican estos planes como el decenal, POA y PEI, siendo estos los requisitos más importantes que una institución educativa tiene que realizar antes de iniciar un ciclo escolar, sus docentes deben tener más capacitación sobre estos temas.

Se compara que todos los ámbitos en los que se desarrolló la investigación cuentan con puntuaciones medias lo más bajo gestión legal y del liderazgo y más altas en la gestión del aprendizaje, donde se debe poner más atención en estos ámbitos para poder corregir estas falencias que poseen las docentes en sus instituciones donde prestan sus servicios.

## CONCLUSIONES

- ❖ Se destaca que los docentes investigados no aplican el código de convivencia, por lo que no se evidencia un fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa, conformada por docentes estudiantes y padres de familia
- ❖ Los docentes no participan en la ejecución del plan operativo anual siendo este muy importante, es la herramienta que sirve para tener una mejor organización y control de todas las actividades que en el año escolar se van a realizar.
- ❖ Los docentes aplican poco los principios didácticos y el cultivo de un clima social escolar armónico que fomenten ambientes propicios y motivadores para el aprendizaje
- ❖ Se evidencia que los docentes no ejercen un liderazgo democrático, ni se integra a la comunidad en actividades de la institución, los docentes no aplican un liderazgo democrático para poder tener una buena comunicación, con sus alumnos.

## RECOMENDACIONES

- Es importante que al inicio del año se oriente a los docentes tanto en el aspecto psicológico como emocional para que los docentes estén preparados para asumir el papel de orientador, de tutor proporcionando en la institución charlas de motivación dirigidas a los docentes para llevar una buena convivencia institucional
- Realizar un seguimiento para conocer las causas porque el docente no participa en la ejecución del POA. Se debe propiciar por parte de los directivos para organizar talleres y cursos de capacitación al docente sobre el Plan operativo anual, y así los docentes se podrán desempeñar mejor y participaran en la ejecución del POA.
- Los directivos deben implementar un mayor seguimiento del desempeño docente a través de observaciones de clase, a fin de poder conocer de cerca la realidad pedagógica y principios didácticos de la disciplina en la institución, debe hacerlo por lo menos una vez por quimestre Que esta evaluación sea como una política Institucional de esta manera se fomenta en los actores de la comunidad educativa principios didácticos en la disciplina.
- Fomentar en cada uno de los docentes que asuma su responsabilidad en el proceso de liderazgo y comunicación de esta manera se puedan desarrollar las mejores estrategias para superar las debilidades en el liderazgo democrático.

En el ámbito de liderazgo se encuentra falencias por lo que se debe tomar las debidas correcciones capacitar a los docentes con charlas motivadoras para que se tome la debida importancia y asuman la responsabilidad del liderazgo empezando por sus directivos principales para la Institución tengan un buen prestigio por un buen aprendizaje y liderazgo en sus docentes

## BIBLIOGRAFÍA

- Azzrebony, D. (2007). *Manual de gestión y evaluación*. Quito: Publicaciones Manolo.
- Castillo, D. (2010). *Guía de acción docente*. Bogota: MMMVIII.
- Castillo, D. (2010). *La escuela,*. Bogota: MMVIII.
- Celí, R. (2008). *Organización de Centros infantiles , La organización escolar* . Loja: Ediloja.
- Celí, R. M. (2008). *La organización escolar*. Loja: ediloja.
- Celi, R. M. (2008). *organizacion de centros infantiles*. Loja: Ediloja.
- Cenplades. (2011). *Guía de planificación institucional* . Recuperado el 25 de Diciembre de 2013, de [www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/objetos/GUIA%20MPI%20pantalla.pdf](http://www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/objetos/GUIA%20MPI%20pantalla.pdf)
- Cohen, J. (2006). *La inteligencia emocional en el aula*. Argentina.
- Cordero, J. (2010). *familia escuela*. Recuperado el 28 de febrero de 2014, de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>
- Coronel Torres, L. (2013). *investigacion educativa*. Recuperado el 13 de Enero de 2014, de <http://www.transformacion-educativa.com/>.
- Educador, M. d. (2009). *Hacia el desempeño en el desarrollo profesional docente*. Bogota: Narcea S.A de ediciones.
- Escobar, A. L. (12 de Enero de 2012). Los tutores en el proceso de cambio pedagógico. *El comercio* , pág. 13.
- Flores, D. (2008). *Trabajo Colaborativo con padres y comunidad, El papael del maestro educador*. Loja: Ediloja.
- Flores, P. D. (2008). *Conducta infantil en los primeros años* (Segunda edición ed.). Loja: ediloja.
- Guajala, M. A. (2008). *Administración y gestión educativa Liderazgo*. Loja: Ediloja.

- James, P. (2006). *100 maneras de incrementar la autoestima*. Bogota.
- Jarrin, J. P. (2010). *Políticas educativas y desempeño docente*. Quito: Flacso.
- Jini, J. A. (2009). *Formación docente*. (Primera edición ed.). Cordova.
- Koontz, H. (2007). *Estrategia planificación y control*. Lima: Publicaciones S.A.
- Mantilla, G. (16 de septiembre de 2012). Hacia un nuevo modelo de gestión educativa. *El comercio*, pág. 6.
- Manual del educador. (2008). *Recursos y técnicas para la formación del docente siglo XXI*. Quito: Parromón.
- Marquez, R. (2010). *Guía de liderazgo y comunicación*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2013, de <http://www.cicimar.ipn.mx/boletin/wp-content/uploads/2011/10/comunicacion.pdf>
- Medina, M. (2010). *2 competencias profesionales para los docentes, como organizar la práctica docente*. Colombia: Tribillas.
- Medina, M. (2010). *Competencias profesionales para la práctica docente*. Argentina.
- Medina, M. (2012). *Fundamentos de la práctica educativa*. tribillas 2012.
- Melogramo, I. (2010). *Guía de acción docente, La escuela*. Bogota: MMVIII.
- Melogramo, L. A. (2010). *Formación profesional del maestro, criterios para la formación del docente*. España: La infancia S.L.
- Ministerio de educación. (2011). *Estandares de la calidad educativa*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2013, de [estandares de la calidad educativa: http://profesores.usfq.edu.ec/valen/recursos%20en%20linea%20texto/Recursos\\_Matematicas\\_Bachillerato/Recursos\\_files/Propuesta\\_Estandares\\_Aprendizaje.pdf](http://profesores.usfq.edu.ec/valen/recursos%20en%20linea%20texto/Recursos_Matematicas_Bachillerato/Recursos_files/Propuesta_Estandares_Aprendizaje.pdf)
- Ministerio de educación. (2013). Recuperado el 22 de Diciembre de 2013, de [Currículo inicial: https://rsa.utpl.edu.ec/eva/loginutpl/index.php](https://rsa.utpl.edu.ec/eva/loginutpl/index.php)

Ministerio de Educación. (mayo de 2014). *Código de convivencia Institucional*. Recuperado el 12 de Enero de 2014, de El Código de Convivencia tiene como objetivo la adecuación de los estilos de convivencia institucional a los requerimientos de la sociedad actual, se plantea como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse creativamente, a través del aporte y cuesti.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Estrategias de aprendizaje*. Recuperado el 26 de Diciembre de 2013, de Recuperado <http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/>

Ministerio, d. E. (2013). *Plan Operativo anual*. Recuperado el 22 de Enero de 2014, de [http://www2.uacj.mx/transparencia/Plan/documentos/9\\_III\\_Documentos\\_Programaci%C3%B3n/1\\_Que\\_es\\_el\\_POA.pdf](http://www2.uacj.mx/transparencia/Plan/documentos/9_III_Documentos_Programaci%C3%B3n/1_Que_es_el_POA.pdf).

Ministerio, d. E. (2013). *Técnicas e instrumentos de evaluación*. Recuperado el 22 de Enero de 2014, de [tps://www.google.com.ec/search?q=que+son+las+tecnicas+e+instrumentos+de+evaluacion&oq=que+son+las+tecnicas+e+instrumentos+de+&aqs=chrome.1.69i57j0l5.17300j0j7&sourceid=chrome&es\\_sm=93&ie=UTF-8#q=++para+que+tecnicas+e+instrumentos+de+evaluacion](https://www.google.com.ec/search?q=que+son+las+tecnicas+e+instrumentos+de+evaluacion&oq=que+son+las+tecnicas+e+instrumentos+de+&aqs=chrome.1.69i57j0l5.17300j0j7&sourceid=chrome&es_sm=93&ie=UTF-8#q=++para+que+tecnicas+e+instrumentos+de+evaluacion).

Ministerio, d. E. (mayo de 2014). *Plan Decenal*. Recuperado el 22 de Enero de 2014, de [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal).

Ministerio, e. d. (2010). Recuperado el 23 de Diciembre de 2013, de Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica: <https://dl.dropboxusercontent.com/u/57179340/Reforma%20Curricular/Reforma%20curricular%20de%201er%20a%207mo>

Miriam, G. (2008). *Administración y gestión educativa Liderazgo*. Loja: Ediloja.

Palacios, G. (2012). *Liderazgo Democrático*. Recuperado el 19 de Enero de 2014, de [mayorliderazgo.blogspot.com/2008/09/liderazgo-democrtico-y-liberal.html](http://mayorliderazgo.blogspot.com/2008/09/liderazgo-democrtico-y-liberal.html).

Palacios, K. (2013). *Aprendizaje fuera del aula*. Recuperado el sábado de Febrero de 2014, de [w.unescoetxea.org/ext/futuros/es/theme\\_d/mod24/uncom24t02.htm](http://w.unescoetxea.org/ext/futuros/es/theme_d/mod24/uncom24t02.htm).



- Palanda José. (2012). *Liderazgo Democrático*. Recuperado el 12 de Febrero de 2014, de [mayorliderazgo.blogspot.com/2008/09/liderazgo-democrático-y-liberal.html](http://mayorliderazgo.blogspot.com/2008/09/liderazgo-democrático-y-liberal.html).
- Polo, A. (2012). Recuperado el 23 de Diciembre de 2013, de Tipos de gestión educativa: [www.slideshare](http://www.slideshare)
- Pontón, N. L. (2008). *Pensamientos Sociológicos*. Quito: Ediciones S.A.
- Pontón, N. L. (2008). *Pensamientos Sociológicos, La comunidad* (ediciones S.A. ed.). Quito.
- Romero, A. (2010). *Definición de estrategia*. Recuperado el 24 de Diciembre de 2013, de Concepto de estrategia - Definición, Significado y Qué es <http://definicion.de/estrategia/#ixzz2oianOhHi>
- Ruiz, J. M. (12 de diciembre de 2012). Recuperado el 27 de 12 de 2013, de [www.organización institucional .com](http://www.organizacióninstitucional.com): [http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo\\_-\\_ copia.pdf](http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_-_copia.pdf)
- Salazar., M. d. (2010). Recuperado el 2014, de [www.filosofia.uanl.mx:8080/](http://www.filosofia.uanl.mx:8080/).
- Salazar., M. d. (2010). *Servicio Social*. Recuperado el viernes de Enero de 2014, de [www.filosofia.uanl.mx:8080/.../Maria\\_del\\_Rayo\\_Salazar\\_Alcala.doc](http://www.filosofia.uanl.mx:8080/.../Maria_del_Rayo_Salazar_Alcala.doc).
- Sánchez, H. (2008). *Administración educativa y liderazgo, Políticas educativas* (Tercera edición ed.). Medellín.
- Sanchez, L. (2012). *Materiales didácticos*. Recuperado el 12 de Enero de 2014, de [http://www.ehowenespanol.com/importancia-materiales-aprendizaje-ensenanza-sobre\\_146366/](http://www.ehowenespanol.com/importancia-materiales-aprendizaje-ensenanza-sobre_146366/).
- Santrock, J. (2006). *Psicología de la educación* (Quinta edición ed.). Bogotá.
- Segovia, F. (15 de Mayo de 2013). El desempeño docente en el proceso de calidad. *El Comercio*, pág. 8.
- UTPL. (2013). Guía didáctica Programa Nacional de Investigación. En UTPL. Ecuador.

Vasen, J. (2012). *Actividades metodologicas*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2014, de [http://www.ecured.cu/index.php/Sistema\\_de\\_actividades\\_para\\_la\\_preparaci%C3%B3n\\_en\\_la\\_planificaci%C3%B3n\\_de\\_trabajo\\_metodol%C3%B3gico](http://www.ecured.cu/index.php/Sistema_de_actividades_para_la_preparaci%C3%B3n_en_la_planificaci%C3%B3n_de_trabajo_metodol%C3%B3gico).

**PROPUESTA.**

<p><b>LEGAL.</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>AMBITO APRENDIZAJE</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>LIDEAZGO Y COMUNICACIÓN.</b> <input type="checkbox"/></p>			
<p><b>PROBLEMA.</b> Falta de capacitación de las docentes en la ejecución del POA no realizan el plan operativo anual.</p>			
<p><b>ESTRATEGIA.</b> Maestros capacitados se desempeñan mejor en el ámbito de la planificación institucional y curricular</p>			
<p><b>OBJETIVO.</b> Capacitar a los docentes en la elaboración del POA para su mejor ejecución en el proceso de enseñanza aprendizaje en las instituciones Bilingüe Gandhi y María Leonor Salgado</p> <p>Cursos de capacitación a sus docentes para tener más conocimiento sobre la ejecución del POA permitiéndoles un mejor desarrollo del mismo</p> <p>.</p>			
<p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>Curso de capacitación sobre la ejecución del POA</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesoría y orientaciones como ejecutar el POA</li> </ul>	<p><b>PROCEDIMIENTO</b></p> <p>Es indispensable tener una capacitación una guía que sirva para ejecutar el POA.</p>	<p><b>RECURSOS</b></p> <p>Capacitador Directivos Docentes Computadora Enfocus Hojas Lápiz Folletos que contienen información</p>	<p><b>EVALUACION</b></p> <p>Capacitarse tener un mejor conocimiento del POA</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• actividades más importantes que se van a cumplir en el ciclo escolar.</li> <li>• Explicar a las docentes cuales son los requisitos necesarios que forman parte del POA</li> </ul> <p>Después de recibir la capacitación realizar un plan piloto sobre la ejecución del POA de cada una de sus instituciones antes de iniciar el año escolar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Con su equipo de trabajo formar grupos para realizar el POA</li> <li>• Participar con</li> </ul>	<p>Organizar y orientar a las docentes a tener una responsabilidad al momento de realizar el POA esta será la herramienta para cumplir los objetivos a corto plazo de la institución educativa</p> <p>Reunir al equipo de trabajo con la finalidad de organizar las actividades que se van a realizar todo el año y que se van a cumplir</p> <p>Compartir ideas para realizar el POA</p>	<p>acerca de la realización del POA</p> <p>Certificados</p> <p>Directivos Docentes Salón de reuniones Mesas Sillas Hojas Lápiz</p>	<p>Innovación y adquisición de nuevos conocimiento para mejorar sus actividades en la institución.</p>
---	--	--	--

<p>las experiencias adquiridas en la capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición de los grupos</li> <li>• Finalmente participar todos los docentes en la elaboración del POA en su institución educativa.</li> </ul>	<p>Ejecución el POA</p> <p>Dar conclusiones sugerencias sobre su participación en el plan piloto y la importancia que tuvo después de la capacitación</p> <p>Luego de una capacitación y la elaboración de un plan piloto los docentes están preparados para ejecutar el POA en su institución</p>		
---	--	--	--

**Bibliografía:**

Ministerio, d. E. (2013). *Plan Operativo anual*. Recuperado el 22 de Enero de 2014, de [http://www2.uacj.mx/transparencia/Plan/documentos/9\\_III\\_Documentos\\_Programaci%C3%B3n/1\\_Que\\_es\\_el\\_POA.pdf](http://www2.uacj.mx/transparencia/Plan/documentos/9_III_Documentos_Programaci%C3%B3n/1_Que_es_el_POA.pdf).

## ANEXOS

### Anexo 1 Carta de autorización de ingreso al Centro educativo "María Leonor Salgado."



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La Universidad Católica de Loja*



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

*En su despacho.*

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **"Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje". Estudio en centros educativos del Ecuador.**

Esta información pretende determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación a través de la fundamentación teórica y análisis de la gestión docente para plantear una estrategia pedagógica y fortalecer la práctica docente.

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

Segura de contar con la aceptación a esta petición, expreso mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

**Dra. Ruth Aguilar Feijoo**  
**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA**  
**GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



*Recibido*  
*10-01/2014*

Anexo 2 Carta de autorización de ingreso al Centro educativo Bilingüe Gandhi.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
*La Universidad Católica de Loja*



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)  
**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **"Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje". Estudio en centros educativos del Ecuador.**

Esta información pretende determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación a través de la fundamentación teórica y análisis de la gestión docente para plantear una estrategia pedagógica y fortalecer la práctica docente.

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

Segura de contar con la aceptación a esta petición, expreso mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo  
**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA  
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Recibido  
2-01-14



### Anexo 3. Carta de recepción en los Centros Educativos



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja,..... del 2014

Señor(a)  
**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**  
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”**. **Estudio ha realizarse en los centros educativos del Ecuador.**

Una vez obtenidos los resultados de investigación se hará la entrega del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA  
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



Anexo 4 Cuestionario de Evaluación a los docentes.

**CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente.

**INSTRUCCIÓN:** En los espacios en blanco, escriba la información solicitada.

**INFORMACIÓN GENERAL**

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución: \_\_\_\_\_

2. **Tipo de Institución:**

Pública  Municipal  Particular  Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana  Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo  F ( )  M ( )    2. Edad ( ) años    3. Años de experiencia docente ( )

4. Posee título relacionado con la docencia.  SI ( )  NO ( )

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller  Profesor  Tercer nivel  Cuarto nivel

6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

Inicial  Básica  Bachillerato  Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial  Semipresencial  Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato  Nombramiento  Honorario

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

<b>Frecuencia:</b> es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	<b>VALORACIÓN</b> 10 = Muy alto 0 = Nada
<b>Importancia:</b> es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
<b>Nivel de conocimiento:</b> es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

ÁMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	VALORACIÓN		
			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.	
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.				
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.				
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.				
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.				
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.				
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.				
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.				
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).				
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.				
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.				
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.				
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.				
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.				
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.				
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.				
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.				
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.				
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.				
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.				
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 5. Instrumento de Observación en los centros educativos Bilingüe Gandhi, y María Leonor Salgado.

**REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES**

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NÚMERO DE NIÑOS:
PERIODO/S OBSERVADO/S:
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:
DESTREZA TRABAJADA:
FECHA:

La presente ficha de observación tiene como finalidad identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula.

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

**Frecuencia:** el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.		
		1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.				
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

Anexo 6 Escuela Particular Mixta “María Leonor Salgado”.



Anexo 7 Inicial II de la Escuela Particular Mixta "María Leonor Salgado".



Anexo 8 Centro Educativo "Bilingüe Gandhi".



Anexo 9 Inicial I Centro Educativo "Bilingüe Gandhi"



Anexo 10 Inicial II “A” Centro Educativo “Bilingüe Gandhi”.



Anexo 11 Inicial II “B” Centro Educativo “Bilingüe Gandhi”.



Anexo 12 Inicial II "C" Centro Educativo "Bilingüe Gandhi".

